



2024 Aspen One Employee Engagement Survey FAQ

[\(leer español abajo\)](#)

Q: Why do we do an annual engagement survey?

A: Engaged employees have higher levels of satisfaction in their jobs, tend to stay longer, and are more productive as well. Our goal is to promote employee engagement, either by doing more of what we do well or by removing barriers that impede job satisfaction. In keeping with our brand and our values, we need a consistent feedback cycle of listening, analysis and action.

Q: What are the basic details?

A: Here are the basics:

- The 2024 Employee Engagement Survey will be open **from Feb. 1 through the end of business day on February 15.**
- Employees will receive a link to the survey via an email from Survey Monkey by end of day on Feb. 1. They'll continue to receive reminder emails until the survey is completed.
- This year, the survey has 16 multiple-choice questions and takes less than 15 minutes to complete.
- Employees can choose English or Spanish at the beginning of the survey and can take it on a Smart phone or by computer.
- We are hoping for a 70% completion rate for all employees. Note: this survey is being sent to all employees who began working for us before December 31st. If you were hired in January, you will not receive a survey.

Q: Why should I take it?

A: Our company recognizes that employees are Aspen One's most valuable asset. We take great measures to ensure positive work environments but also want to know if what we're doing isn't working or can be improved. Our employees are spread out across six hotels, four mountains, and multiple locations. The engagement survey is the most effective way to collect critical feedback to help us continually support their journey across the company.

Q: What happens to the survey results?

A: Managers are asked to identify key goals and work towards those goals. Here are some of the ways employee voice helped create change at the broader company level in the past year.

- **More growth & development opportunities.** These include: a second Leaders Workshop, a new DU Masters level certification program for high potential leaders, a revised and expanded Leadership Development Program, more learning opportunities on The BullWheel, job highlights listed in the newsletter, and the creation of the Leaders Playbook resource.
- **Better Communication.** We have recently purchased a new employee platform to replace the employee portal and provide employees with a more customized, timely, and relevant employee experience (debuting this summer).
- **Enhanced Total Rewards Wellness** opportunities and perks and the hiring of a new Corporate Wellness Manager to run the program.
- **Greater employee recognition.** The Double Diamond Recognition program launched last year for ASC, Parent, & ASPENX employees, and Recognition Vouchers returned to ASC front lines.

- **Improved facilities.** Employee dining room and employee bathrooms in hotels have been remodeled.
- **Building Employee Community:** Hospitality has offered more team outings, celebrations, and trainings, while ASC has brought back Get Fired Up and added a Stay Fired Up mid-season celebration to help build community and make employees feel more valued.

Q: Why is the survey held during our busiest time of year?

A: We conduct this survey at this time every year as we have the most employees on the payroll – we want to hear from everyone.

Q: I've got some tough feedback about my boss/team/coworkers, are they ready for it?

A: It can be hard to hear tough feedback, but it's also necessary for growth. If you want your feedback heard and considered, here is what we recommend:

1. Be constructive and as specific as possible:
 - Instead of: *My boss sucks*, tell us why. For instance...
 - My boss is in her office all day, we never see her.
 - When the guests at the front desk yell at employees, they get a gift basket. We do not feel supported.
2. Criticize the behaviors not the person.
 - Instead of: *I work with lazy jerks*, tell us why they are jerks. For instance...
 - My coworkers say, 'that's above my pay grade', take extra smoke breaks, and don't help me when we get slammed.
3. Avoid vague or mean-spirited statements such as: *This company sucks; Pay me what I'm worth; I tell my friends not to work here; I can't wait to leave this place; My boss is the worst.* We want to fix problems but need to know how.

Q: I'm a seasonal employee, so I'll be gone after the season. Do you want me to complete the survey?

A: Yes! Though you may not be here for the long term, your feedback helps us improve season over season. We need your input!

Q: Be honest, is it really confidential?

A: Yes, it is confidential. Employee data is uploaded to Survey Monkey only with your location, cost center, and department. The dashboard that is given to divisional managers after the survey closes is only searchable via these groupings. If you would like to see the dashboard, we encourage you to reach out to your manager or HR representative who can show you what managers see.

Q: Why did you choose these 16 questions?

This year, we adopted the time-tested and science-backed Gallup engagement survey questions. To learn more about the science behind these questions, [click here](#). These questions also will help us benchmark ourselves against nationwide industries and other resorts.

Preguntas y respuestas de la Encuesta sobre el Compromiso de los Empleados de Aspen One 2024

P: ¿Por qué hacemos una encuesta de participación anual?

R: Los empleados comprometidos tienen mayores niveles de satisfacción en su trabajo, tienden a permanecer más tiempo y también son más productivos. Nuestro objetivo es promover el compromiso de los empleados, ya sea haciendo más de lo que hacemos bien o eliminando barreras que impiden la satisfacción laboral. De acuerdo con nuestra marca y nuestros valores, necesitamos un ciclo de retroalimentación consistente de escucha, análisis y acción.

P: ¿Cuáles son los detalles básicos?

R: Estos son los conceptos básicos:

- La Encuesta sobre el Compromiso de los Empleados de 2024 estará abierta desde el 1 de febrero hasta el final del día hábil el 15 de febrero.
- Los empleados recibirán un enlace a la encuesta a través de un correo electrónico de Survey Monkey al final del día 1 de febrero. Continuarán recibiendo correos electrónicos de recordatorio hasta que se complete la encuesta.
- Este año, la encuesta tiene 16 preguntas de opción múltiple y se tarda menos de 15 minutos en completarla.
- Los empleados pueden elegir inglés o español al inicio de la encuesta y pueden realizarla en un teléfono inteligente o por computadora.
- Esperamos una tasa de finalización del 70% para todos los empleados. Nota: esta encuesta se envía a todos los empleados que comenzaron a trabajar para nosotros antes del 31 de diciembre. Si fue contratado en enero, no recibirá una encuesta.

P: ¿Por qué debería tomarlo?

R: Nuestra empresa reconoce que los empleados son el activo más valioso de Aspen One. Tomamos grandes medidas para garantizar entornos de trabajo positivos, pero también queremos saber si lo que estamos haciendo no funciona o se puede mejorar. Nuestros empleados están distribuidos en seis hoteles, cuatro montañas y múltiples ubicaciones. La encuesta de participación es la forma más eficaz de recopilar comentarios críticos que nos ayuden a respaldar continuamente su recorrido por la empresa.

P: ¿Qué pasa con los resultados de la encuesta?

R: A los gerentes se les pide que identifiquen objetivos clave y trabajen para alcanzarlos. Estas son algunas de las formas en que la voz de los empleados ayudó a generar cambios a nivel más amplio de la empresa durante el año pasado.

- **Más oportunidades de crecimiento y desarrollo.** Estos incluyen: un segundo Taller para Líderes, un nuevo programa de certificación de nivel DU Masters para líderes de alto potencial, un Programa de Desarrollo de Liderazgo revisado y ampliado, más oportunidades de aprendizaje en The BullWheel, trabajos destacados enumerados en el boletín y la creación del recurso Leaders Playbook. .

- **Mejor comunicación.** Recientemente, compramos una nueva plataforma para empleados para reemplazar el portal de empleados y brindarles una experiencia más personalizada, oportuna y relevante (que debutará este verano).
- **Oportunidades y beneficios mejorados de Total Rewards Wellness** y la contratación de un nuevo Gerente de Bienestar Corporativo para ejecutar el programa.
- **Mayor reconocimiento de los empleados.** El programa de Reconocimiento Double Diamond se lanzó el año pasado para los empleados de ASC, padres y ASPENX, y los vales de reconocimiento regresaron a las primeras líneas de ASC.
- **Instalaciones mejoradas.** Se han remodelado comedores y baños de empleados en hoteles.
- **Construyendo una comunidad de empleados:** la industria hotelera ha ofrecido más salidas de equipo, celebraciones y capacitaciones, mientras que ASC recuperó Get Fired Up y agregó una celebración de mitad de temporada Stay Fired Up para ayudar a construir una comunidad y hacer que los empleados se sientan más valorados.

P: ¿Por qué la encuesta se realiza durante nuestra época del año de mayor actividad?

R: Realizamos esta encuesta en esta época todos los años, ya que tenemos la mayor cantidad de empleados en nómina; queremos saber de todos.

P: Tengo comentarios difíciles sobre mi jefe/equipo/compañeros de trabajo, ¿están preparados para ello?

R: Puede ser difícil escuchar comentarios duros, pero también son necesarios para el crecimiento. Si desea que sus comentarios sean escuchados y considerados, esto es lo que le recomendamos:

1. Sea constructivo y lo más específico posible:
 - a. En lugar de: *Mi jefe apesta*, cuéntenos por qué. Por ejemplo...
 - b. *Mi jefa está en su oficina todo el día, nunca la vemos.*
 - c. *Cuando los invitados en la recepción les gritan a los empleados, reciben una canasta de regalo. No nos sentimos apoyados.*
2. Criticar los comportamientos, no a la persona.
 - d. En lugar de: *Trabajo con idiotas perezosos*, cuéntenos por qué son idiotas. Por ejemplo...
 - e. Mis compañeros de trabajo dicen: "eso está por encima de mi nivel salarial", toman descansos adicionales para fumar y no me ayudan cuando nos critican.
3. Evite declaraciones vagas o mezquinas como: *Esta empresa apesta; Págame lo que valgo; A mis amigos les digo que no trabajen aquí; No puedo esperar a dejar este lugar; Mi jefe es el peor.* Queremos solucionar problemas pero necesitamos saber cómo.

P: Soy un empleado de temporada, por lo que me iré después de la temporada. ¿Quieres que complete la encuesta?

R: ¡Sí! Aunque es posible que no estés aquí por mucho tiempo, tus comentarios nos ayudan a mejorar temporada tras temporada. ¡Necesitamos tu opinión!

P: Sea honesto, ¿es realmente confidencial?



R: Sí, es confidencial. Los datos de los empleados se cargan en Survey Monkey solo con su ubicación, centro de costos y departamento. El panel que se entrega a los gerentes de división después del cierre de la encuesta solo se puede buscar a través de estas agrupaciones. Si desea ver el panel, le recomendamos que se comunique con su gerente o representante de recursos humanos, quienes pueden mostrarle lo que ven los gerentes.

P: ¿Por qué elegiste estas 16 preguntas?

R: Este año, adoptamos las preguntas de la encuesta de participación de Gallup, probadas en el tiempo y respaldadas por la ciencia. Para obtener más información sobre la ciencia detrás de estas preguntas, [haga clic aquí](#). Estas preguntas también nos ayudarán a compararnos con industrias a nivel nacional y otros centros turísticos.