

INFORME GENERAL

RESULTADOS ESTUDIO DE CONFIANZA ORGANIZACIONAL UDP

La CONFIANZA es uno de los elementos relevantes en las relaciones entre las personas al interior de una organización. Los entornos de confianza tienen una serie de impactos positivos en las personas y organizaciones, dado que construir espacios de confianza es virtuoso.

¿Qué aporta la confianza a las organizaciones y las personas que la conforman?

- 🌐 Potencia la colaboración y el aprendizaje.
- 🌐 Energiza, moviliza.
- 🌐 Facilita la cohesión y el sentido de pertenencia.
- 🌐 Aporta a la contención.
- 🌐 Reduce el temor y favorece la innovación.
- 🌐 Abre a diálogos conversaciones virtuosas.

Considerando una escala de calificación de 1 a 7, la nota general de confianza organizacional obtenida por UDP en esta medición fue de un **5,5** lo que implica un nivel medio confianza.



El resultado anterior, refleja el promedio de evaluación de las distintas dimensiones evaluadas e implica que si bien en la organización se tiene una percepción positiva de confianza organizacional, sostenida en aspectos visualizados como fortalezas, existen focos de mejora que se deben abordar para potenciar y aumentar la confianza en el mediano plazo.

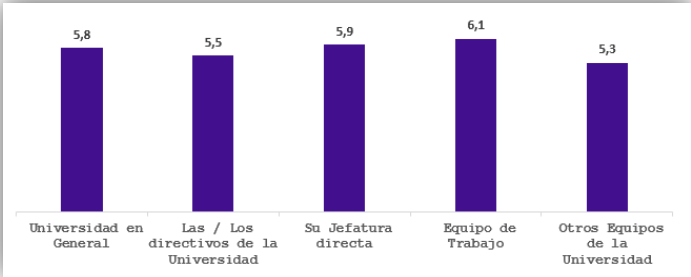
El detalle del indicador general, asociado a los distintos actores que componen la red de confianza es el siguiente:



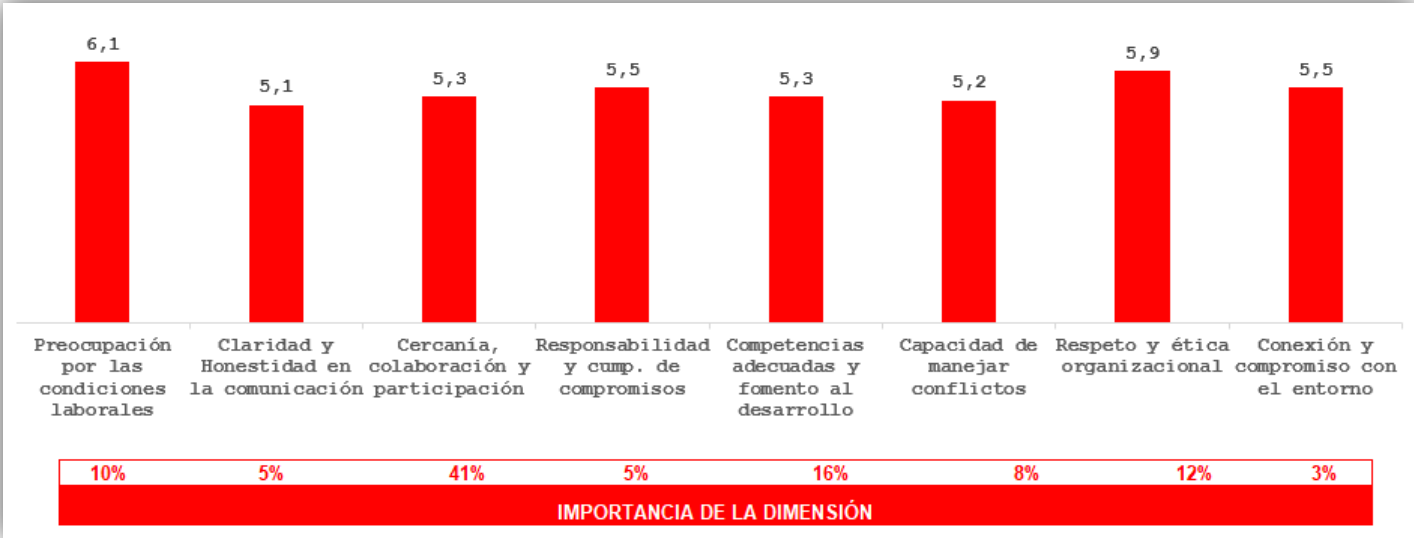
Red de confianza: muestra el nivel de confianza declarado hacia cada uno de los actores presentes en la organización (expresados en notas de 1 a 7).

- Universidad en general / 5,8
- Directores/Directoras / 5,5
- Jefatura directa / 5,9
- Su equipo / 6,1
- Otros equipos / 5,3

Los indicadores reflejan que **el nivel de confianza es mayor dentro de los equipos de trabajo** (calificación 6,1) percepción de confianza alta **y con la jefatura directa** (calificación 5,9).



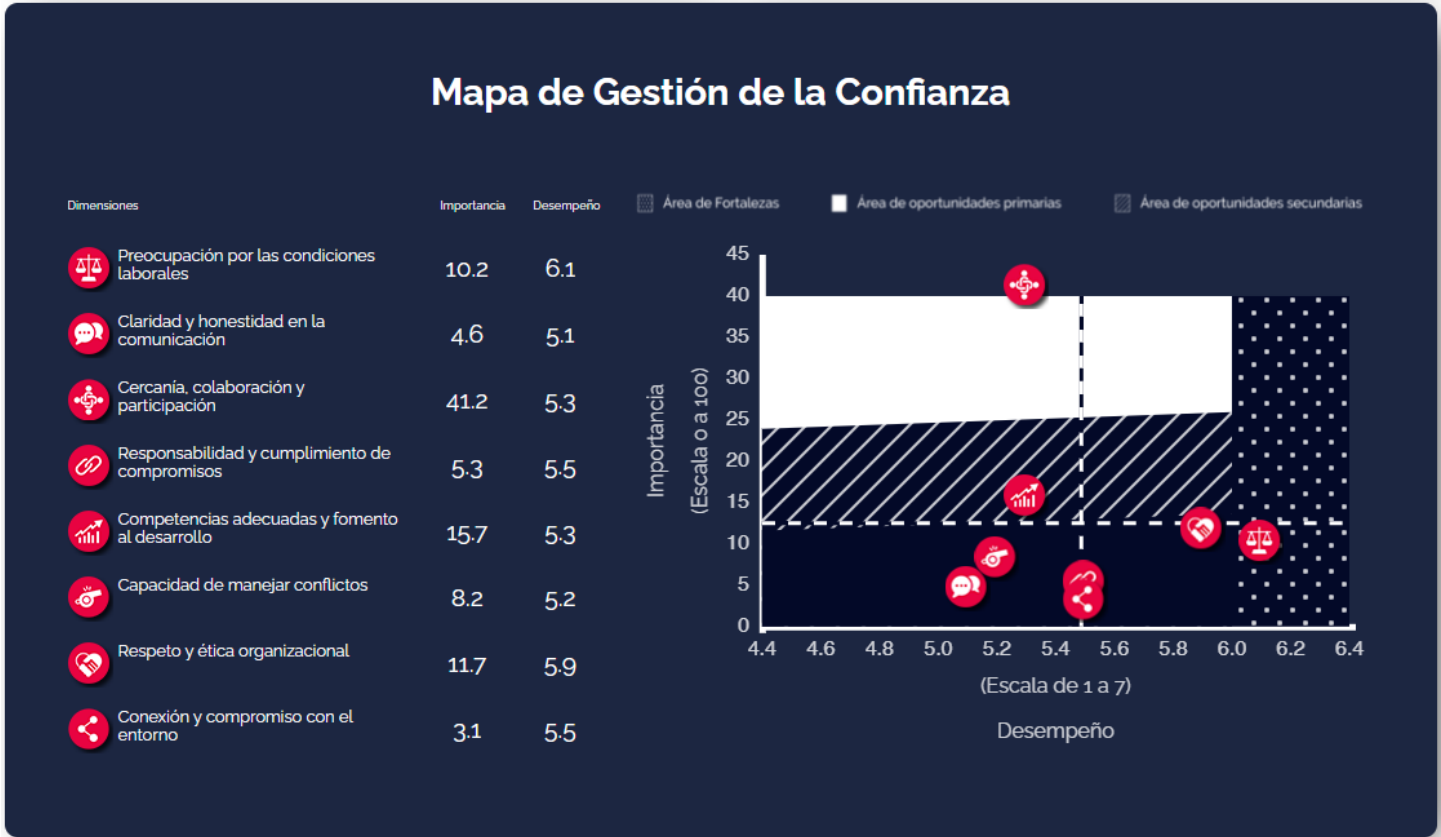
La escala de calificación y el nivel de importancia de cada dimensión en relación con la medición de esta encuesta corresponde a:



De acuerdo al gráfico anterior, las dimensiones mejor evaluadas en esta medición fueron: **Preocupación por las condiciones laborales** (Calificación de 6,1), **Respeto y Ética Organizacional** (Calificación de 5,9) y **Responsabilidad y cumplimiento de compromisos** (Calificación de 5,5).

Por otra parte, el desafío será seguir mejorando los factores de **Capacidad de manejar conflictos** (Calificación de 5,2) y **Claridad y honestidad en la comunicación** (Calificación de 5,1).

Finalmente, es sugerente considerar –desde el punto de vista de la importancia relativa para la organización- las dimensiones temáticas: **Cercanía, colaboración y participación** (41%) y **Competencias adecuadas y fomento al desarrollo** (16%), como ejes de oportunidad y continuidad sostenida que inciden más en la construcción de confianza dentro de la organización.



--- **Promedio de desempeño:** es el promedio de desempeños de los elementos del mapa.

----- **Nivel de Importancia media:** es el promedio de la importancia de los elementos del mapa.

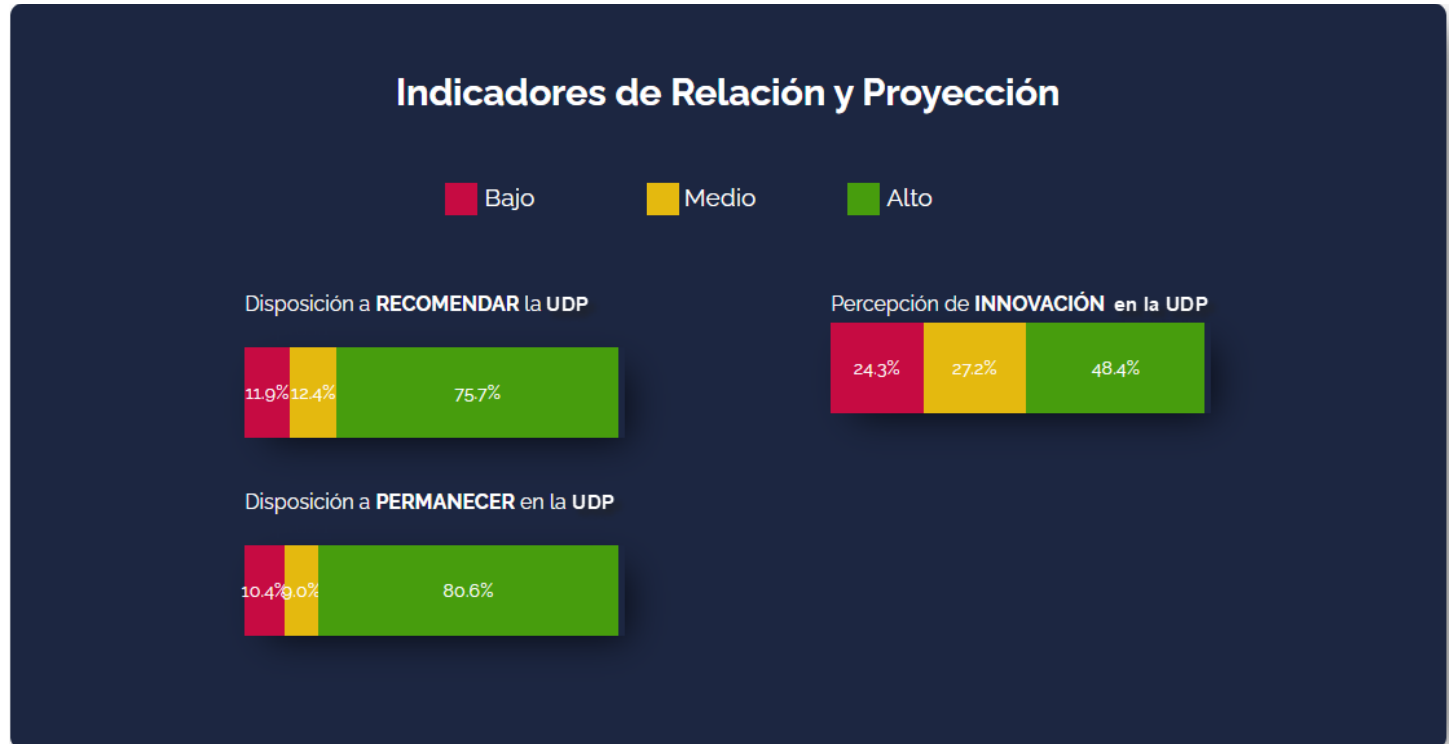
- Zona de Fortalezas:** se ubican los elementos que destacan por su buen desempeño. Elementos con nota 6 o superior.
- Zona de Focos de mejora Principal:** se ubican aquellos elementos con gran potencial para potenciar la confianza, ya sea por un desempeño menor o bien su alta incidencia. Se recomienda gestionar en forma urgente.

- Zona de Focos de mejora Secundarios:** se ubican aquellos elementos con algo de potencial aumentar la confianza, ya sea por un desempeño menor o bien su alta incidencia. Se recomienda gestionar en el mediano plazo.
- Zona de Focos menos prioritarios:** se ubican aquellos elementos que no destacan tan directamente en la confianza en la organización. Sin embargo, podrían tener un fuerte componente estratégico. Se recomienda revisar su relevancia antes de priorizar o descartar su gestión.

Indicadores de relación y proyección.

Muestra los niveles alcanzados por la organización en relación a los siguientes indicadores:

- Recomendación: disposición a recomendar la UDP (escala de 1 a 7, desde “nada dispuesto” a “muy dispuesto”)
- Permanencia: disposición a permanecer en la UDP (escala de 1 a 7, desde “nada dispuesto” a “muy dispuesto”)
- Innovación: percepción de innovación asociada a la UDP (escala de 1 a 7, desde “nada innovadora” a “muy innovadora”)



Todos los indicadores están expresados en 3 niveles de desempeño:

Bajo (% notas 1 a 4), Medio (% notas 5), Alto (% notas 6 y 7).

Fuente: Informe de Resultados enviado por Almagrandes e Icreo Organizaciones (octubre 2021).