

Resultados de la Evaluación de Clima Institucional PUCP 2012



PUCP

¿Que es clima Institucional?



Percepciones compartidas por los trabajadores de las políticas, prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales de una organización.

Determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción.



PUCP

¿Porque es importante el clima Institucional?



Los estudios revelan que las empresas con mejor clima laboral son más **productivas, innovadoras y más rentables.**

Es una **fuentes de información** importante para alimentar los planes operativos de las gerencias de línea, desde la gestión de las personas.



¿Porque es importante el clima Institucional?



“...el impacto del clima institucional sobre el **rendimiento** es de un **20%** a un **30%**”;

Daniel Goleman, 2002



PUCP

¿Porque es importante el clima Institucional?



..En Brasil, hace dos años, se comparó el porcentaje de retorno de capital de las 500 empresas locales más importantes, por un lado, y el logrado por las 100 firmas señaladas como las mejores para trabajar. Y, por ejemplo, en el sector de servicios, mientras las primeras tenían un retorno del 9,75%, en las firmas con clima laboral positivo, esa relación ascendía al 56,10%...

GPTW, 2009



PUCP



Índice

1. Dimensiones Evaluadas
2. Participantes
3. Instrumento
4. Resultado Institucional PUCP

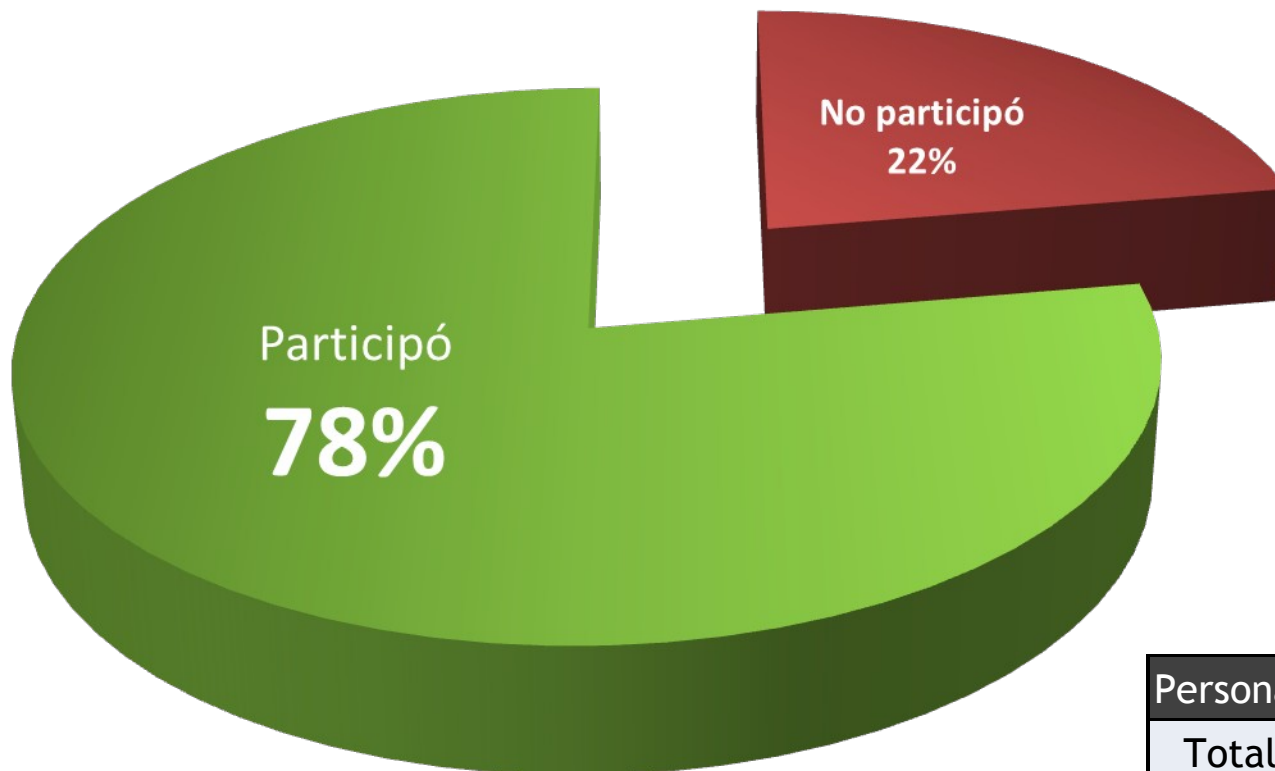


PUCP

Dimensiones Evaluadas



Participantes



Personal Administrativo	Total
Total de convocados	2238



PUCP

Instrumento



La encuesta está compuesta por 108 enunciados que permiten identificar el grado de identificación o satisfacción de los participantes en relación a las 8 dimensiones laborales.

Escala de Respuesta



Respuestas desfavorables

Respuestas favorables

Menor a
50%

51-70%

Mayor a
71%

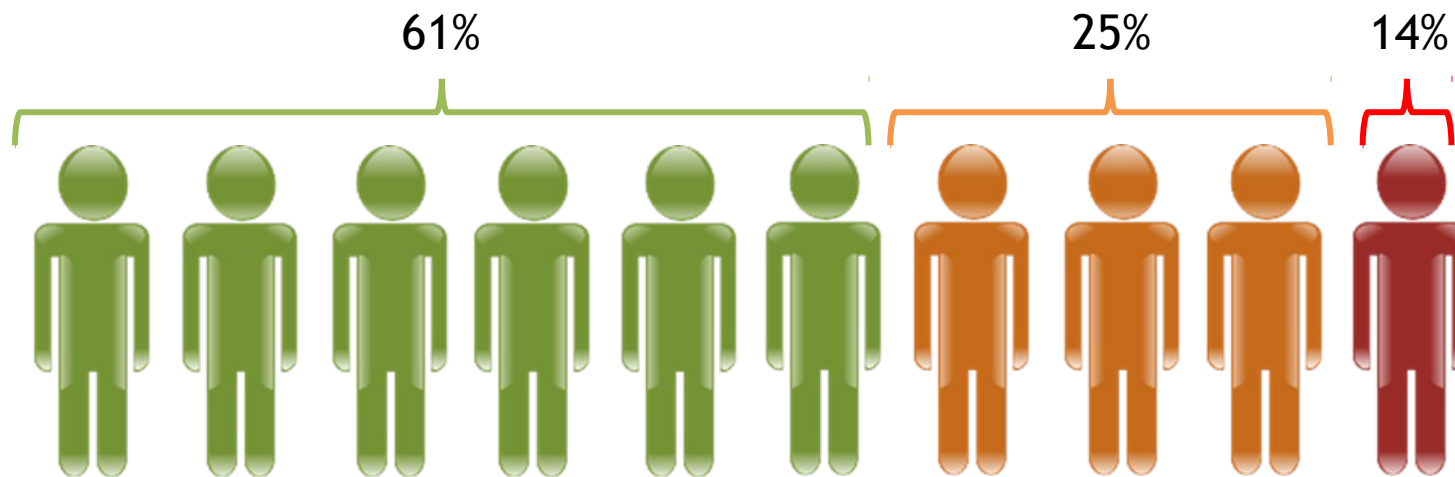
Bajo

Medio

Alto



Resultado Institucional: Percepción general

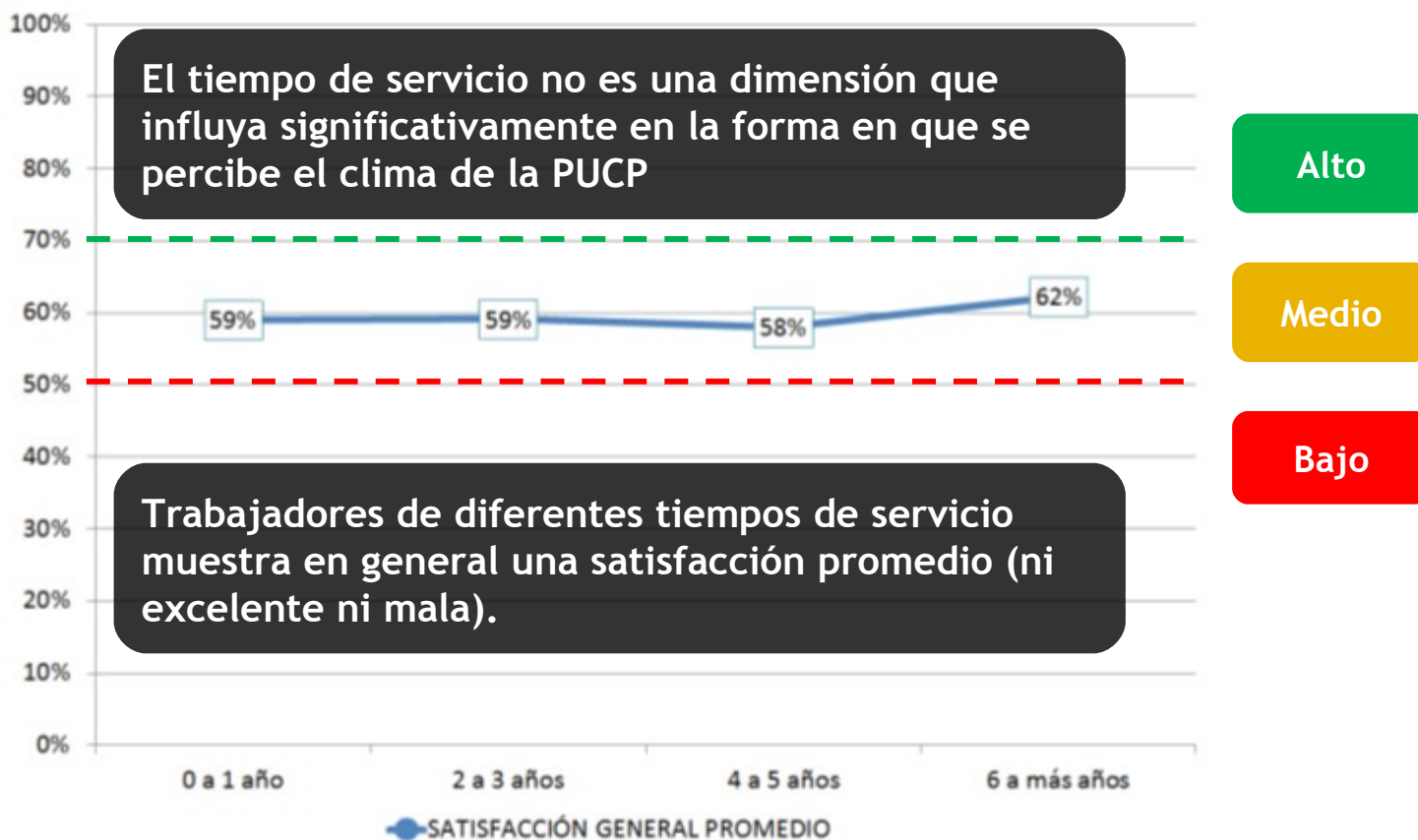


- Por cada 10 trabajadores de la PUCP:
- ✓ 6 están satisfechos con el clima laboral.
 - ✓ 2 ó 3 muestran cierta inconformidad.
 - ✓ 1 ó 2 están insatisfechos.



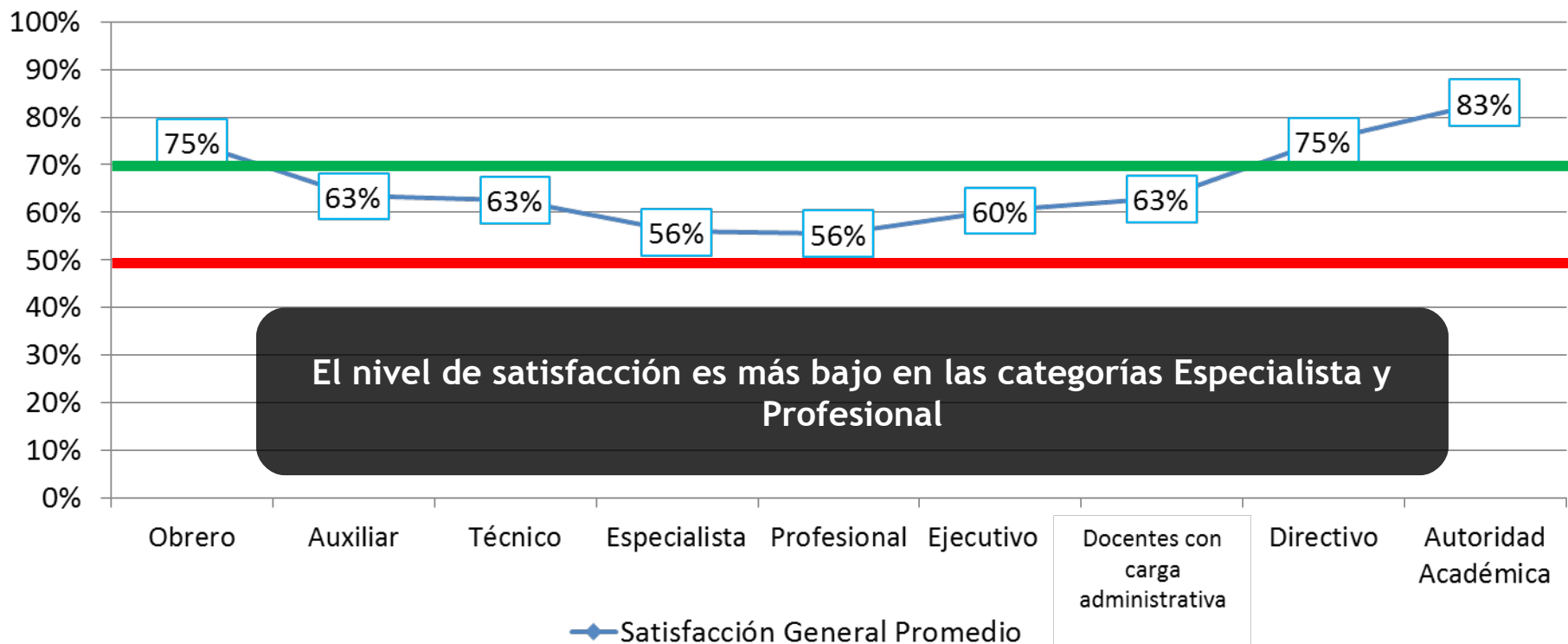
PUCP

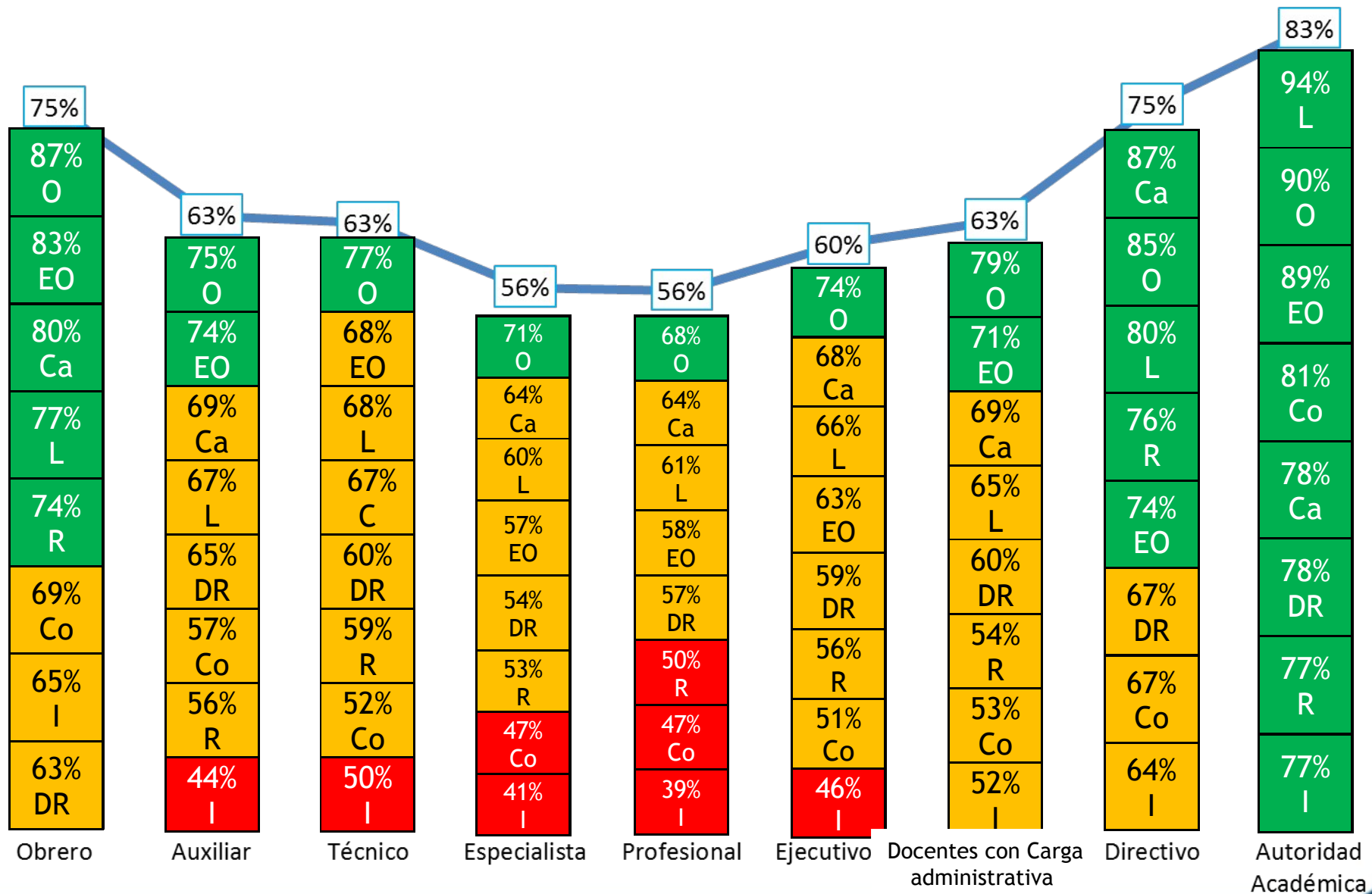
Resultado Institucional por Tiempo de servicio



PUCP

Resultado Institucional por Nivel ocupacional





O: ORGULLO

EO: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Ca: CAMARADERÍA

L: LIDERAZGO

R: RESPETO

Co: COMUNICACIÓN

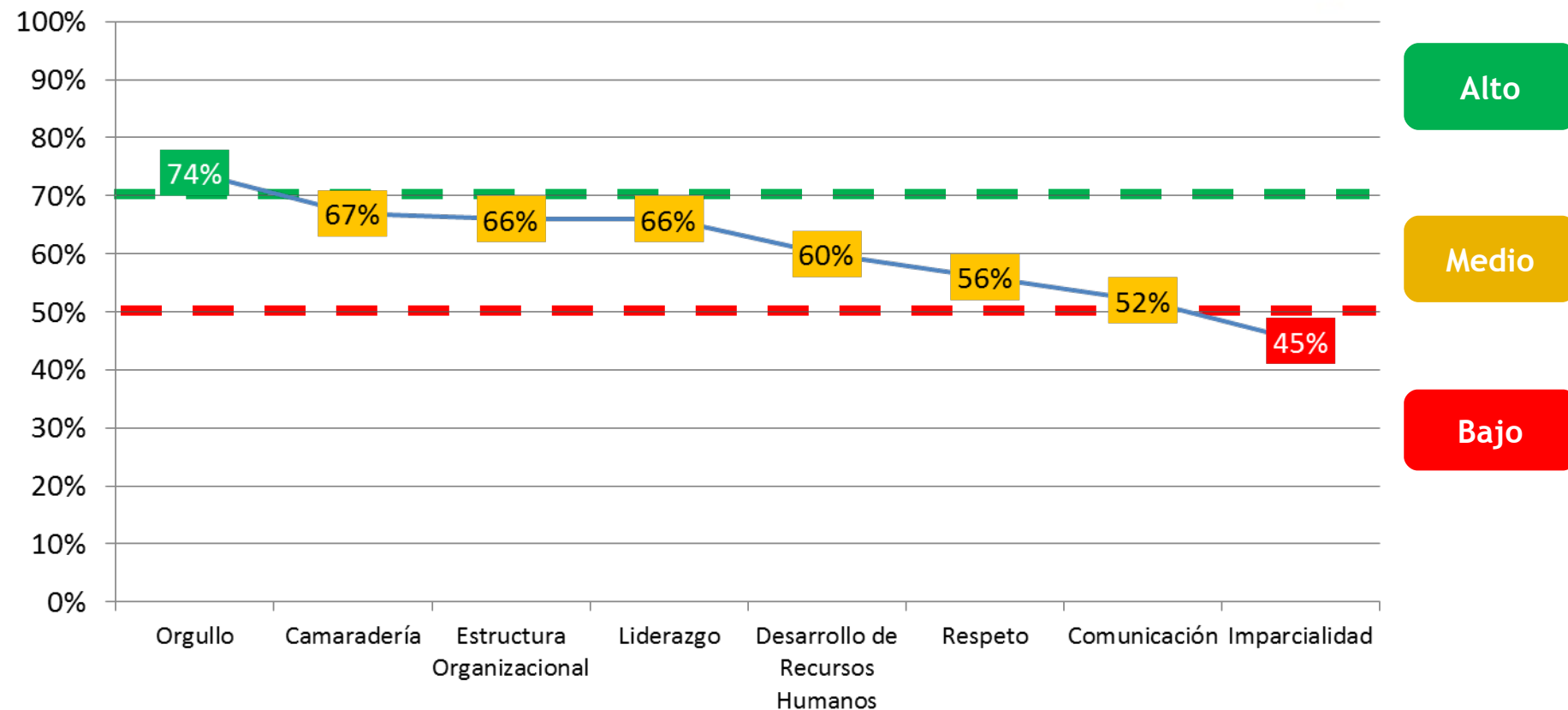
I: IMPARCIALIDAD

DR: DESARROLLO DE RRHH



PUCP

Resultado Institucional: Resultado por dimensiones



Resultados de la Unidad: INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHO



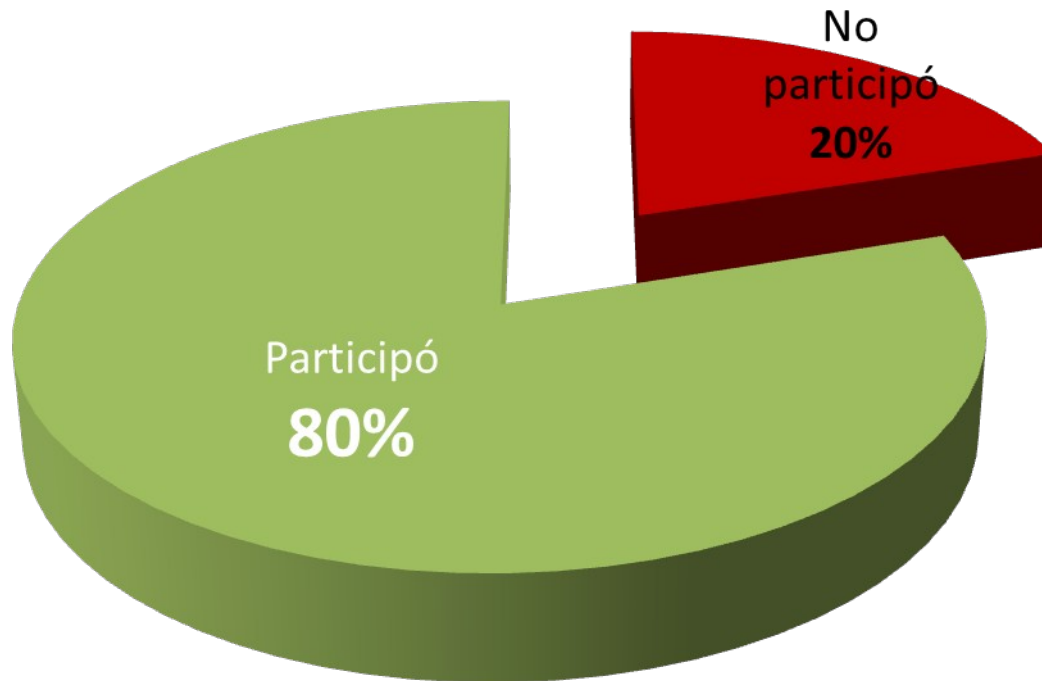


Índice

1. Participantes
2. Resultado general de la Unidad
3. Resultados por Dimensiones de la Unidad
4. Resultados por Secciones de la Unidad



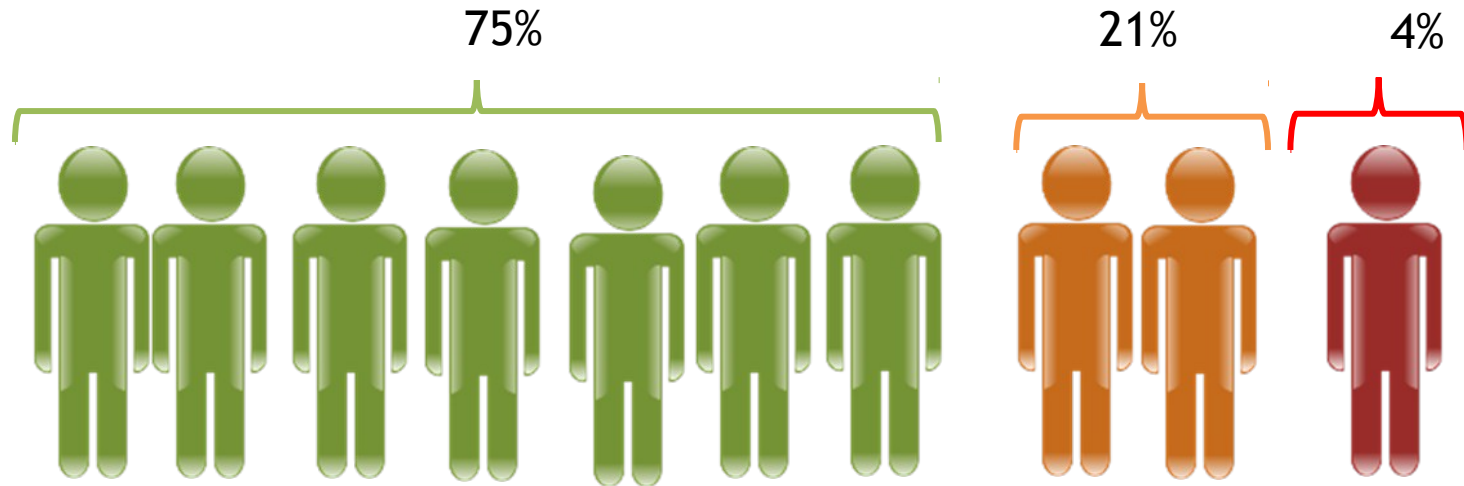
Participación de Unidad:



Personal Administrativo	Total
Total de convocados	15



Resultado general de la Unidad:



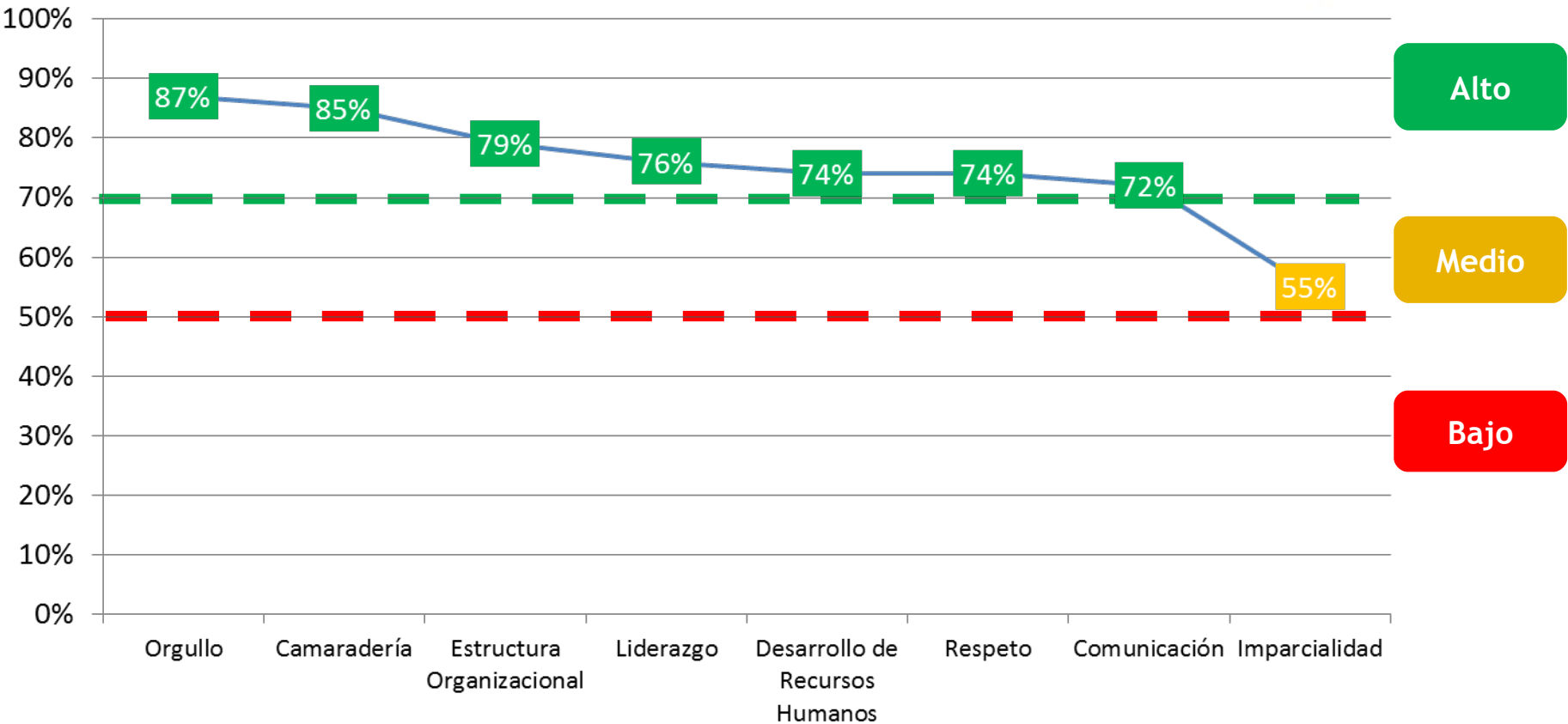
Por cada 10 trabajadores :

- ✓ Entre 7 y 8 están satisfechos con el clima laboral.
- ✓ 2 muestran cierta inconformidad.
- ✓ Al menos 1 están insatisfechos.



PUCP

Resultado de unidad por Dimensiones :



Resultados por Dimensiones



PUCP

Dimensión: Orgullo



Percepción de los colaboradores en relación al grado de identificación con los objetivos de la institución, su equipo y las funciones de su puesto.

SUBDIMENSIONES

Orgullo por la institución

Refiere al nivel de conexión, orgullo e identificación que siente el colaborador con respecto a la institución donde trabaja

Orgullo por el trabajo propio

Refiere al nivel de conexión, orgullo e identificación que siente el colaborador con su puesto actual y sus funciones.

Orgullo por el equipo

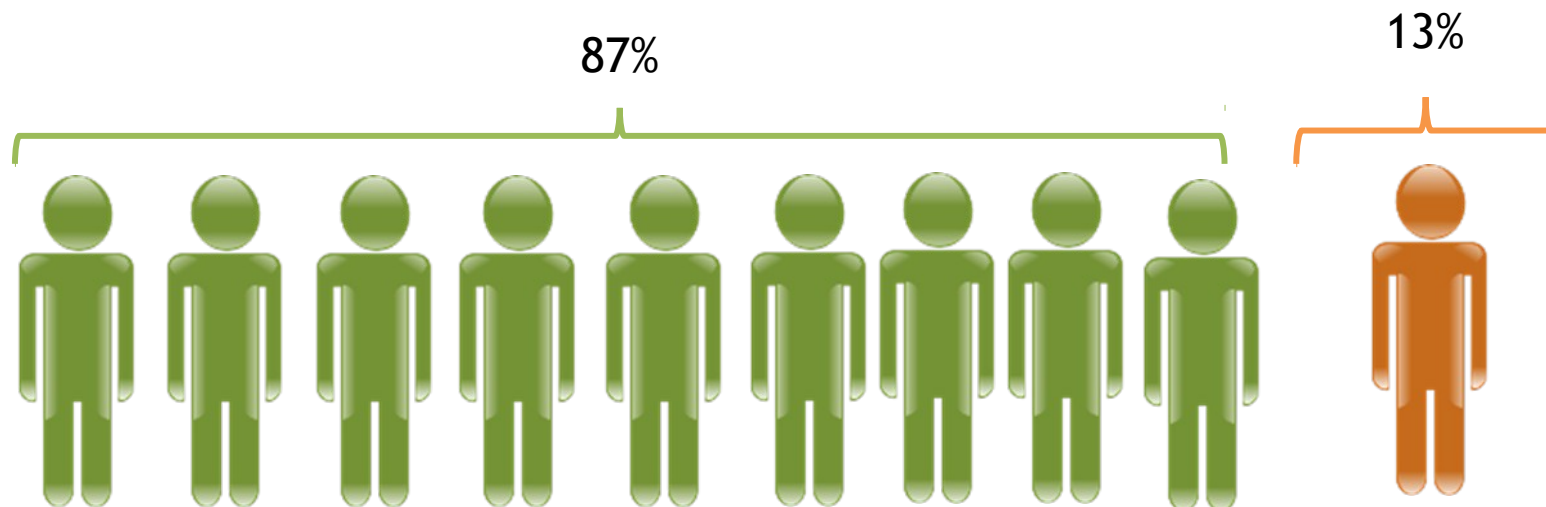
Refiere al nivel de conexión, orgullo e identificación que siente el colaborador con respecto a las habilidades de equipo de trabajo y el soporte que le brinda.



Dimensión: Orgullo

Subdimensiones:

- Orgullo por la institución
- Orgullo por el trabajo propio
- Orgullo por el equipo



Por cada 10 trabajadores:

- ✓ Entre 8 y 9 muestran orgullo de ser parte de la PUCP.
- ✓ 1 presentan cierta inconformidad.
- ✓ 0 se encuentra insatisfecho.



PUCP

Dimensión: Orgullo

Subdimensiones:

- Orgullo por la institución
- Orgullo por el trabajo propio
- Orgullo por el equipo



Sub dimensión	Enunciado	% Más altos
Orgullo por el trabajo propio	Estoy satisfecho con mi desempeño y trayectoria en la institución	100%
Orgullo por el trabajo propio	Mi trabajo me motiva a asumir retos y mayores responsabilidades.	100%
Orgullo por la institución	Siento orgullo de pertenecer a esta institución.	100%
Orgullo por el equipo	Estoy satisfecho con el desempeño de mi equipo de trabajo.	91.70%
Orgullo por el equipo	Siento que puedo aprender algo nuevo de cada uno de los integrantes de mi equipo.	91.70%
Orgullo por el trabajo propio	Conozco el resultado final de las funciones y tareas que realizo, y su contribución a la institución.	91.70%
Orgullo por la institución	La institución tiene prestigio y reconocimiento a nivel nacional.	91.70%
Orgullo por la institución	Percibo que la institución crece y mejora constantemente.	91.70%
Orgullo por el trabajo propio	Las funciones que realizo se relacionan con mi profesión, experiencia y con mis metas personales.	83.30%
Orgullo por el trabajo propio	Siento que aprendo y me siento realizado con el trabajo que hago.	83.30%



PUCP

Dimensión: Orgullo

Subdimensiones:

- Orgullo por la institución
- Orgullo por el trabajo propio
- Orgullo por el equipo



Sub dimensión	Enunciado	% Más Altos
Orgullo por la institución	En la institución, se promueven las ideas innovadoras y creativas.	83.30%
Orgullo por el equipo	En mi equipo de trabajo se da énfasis a la calidad como tema relevante al desempeño.	75.00%
Orgullo por el equipo	Mi equipo de trabajo se encuentra conformado por personas de alta capacidad técnica y valor humano.	75.00%
Orgullo por el trabajo propio	Las funciones que realizo corresponden a mi puesto de trabajo.	75.00%
Orgullo por la institución	La institución fomenta a que continuamente mejoremos los métodos de trabajo.	75.00%



PUCP

Dimensión: Camaradería

Subdimensiones:

- Fraternidad
- Hospitalidad
- Sentido de equipo



Percepción de los colaboradores respecto a la existencia de un ambiente grato y de buenas relaciones sociales entre sus compañeros de área, con sus Jefes; y en general, dentro de toda la organización. La sensación de un espíritu de apoyo mutuo que genera cohesión e integración, creando un equipo de trabajo adecuado.

SUBDIMENSIONES:

Fraternidad

Refiere a la percepción de los colaboradores respecto a la existencia de un clima de integración y a la calidad de las relaciones dentro de su equipo ante situaciones de presión o conflicto.

Hospitalidad

Refiere a la percepción de los colaboradores respecto al grado de acogida y apertura que considera existe en sus unidades de trabajo.

Sentido de equipo

Refiere a la percepción de los colaboradores respecto al apoyo y sinergia dentro de su equipo para cumplir y alcanzar los resultados trazados.

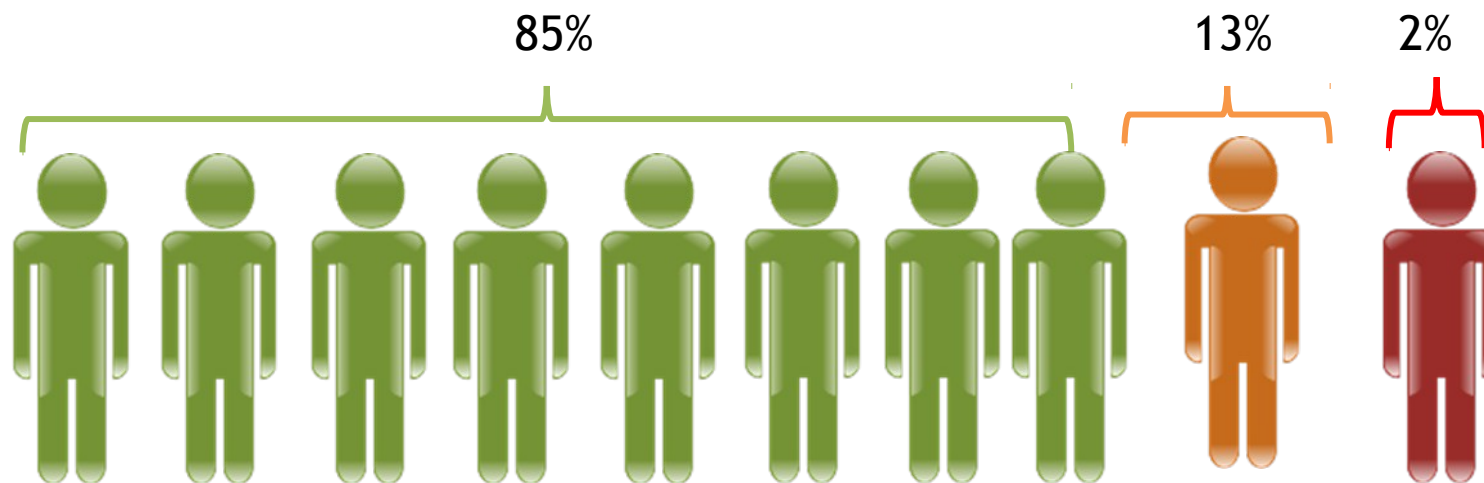


PUCP

Dimensión: Camaradería

Subdimensiones:

- Fraternidad
- Hospitalidad
- Sentido de equipo



Por cada 10 trabajadores:

- ✓ Entre 8 y 9 se muestran satisfechos respecto a la existencia de un ambiente grato para trabajar, a la sensación de un espíritu de apoyo mutuo y de buenas relaciones interpersonales dentro de toda la organización.
- ✓ Entre 1 y 2 presentan cierta inconformidad.
- ✓ Al menos 1 se encuentra insatisfecho.



PUCP

Dimensión: Camaradería

Subdimensiones:

- Fraternidad
- Hospitalidad
- Sentido de equipo



Sub dimensión	Enunciado	% Más altos
Hospitalidad	Nuestro ambiente de trabajo es acogedor y motivante.	100%
Sentido de equipo	Los miembros de mi equipo damos lo mejor de nosotros por cumplir con nuestros objetivos.	100%
Fraternidad	Me siento integrado, cómodo y parte de mi unidad.	91.70%
Hospitalidad	Los colaboradores nuevos son recibidos con cordialidad y respeto.	91.70%
Fraternidad	No existe competencia desleal entre las personas que trabajan conmigo.	83.30%
Fraternidad	Se realizan actividades recreativas, organizadas por la institución, que permiten un nivel de integración entre todos.	83.30%
Fraternidad	Los desacuerdos entre las personas de mi unidad se conversan y se resuelven. No existen conflictos interpersonales en el equipo.	75.00%
Sentido de equipo	En su mayoría, los miembros de mi equipo trabajamos hacia un mismo objetivo.	75.00%



PUCP

Dimensión: Estructura Organizacional

Subdimensiones:

- Valores y cultura institucional
- Organización interna
- Autoridades de la institución



Percepción que tienen los empleados acerca de diferentes aspectos estructurales de la organización en la que trabajan: organización, estructura organizacional, jerarquías, valores, etc.

SUBDIMENSIONES:

Valores y Cultura institucional

Incluye la percepción sobre las conductas valoradas, las normas y políticas que rigen en la empresa y le otorgan una cultura específica.

Organización interna

Refiere a la percepción de los colaboradores acerca de la estructura, organización, líneas jerárquicas y procedimientos de la institución.

Autoridades de la institución

Involucra la percepción de la estrategia y estilo de gestión con la que las autoridades dirigen el negocio para lograr sus objetivos.

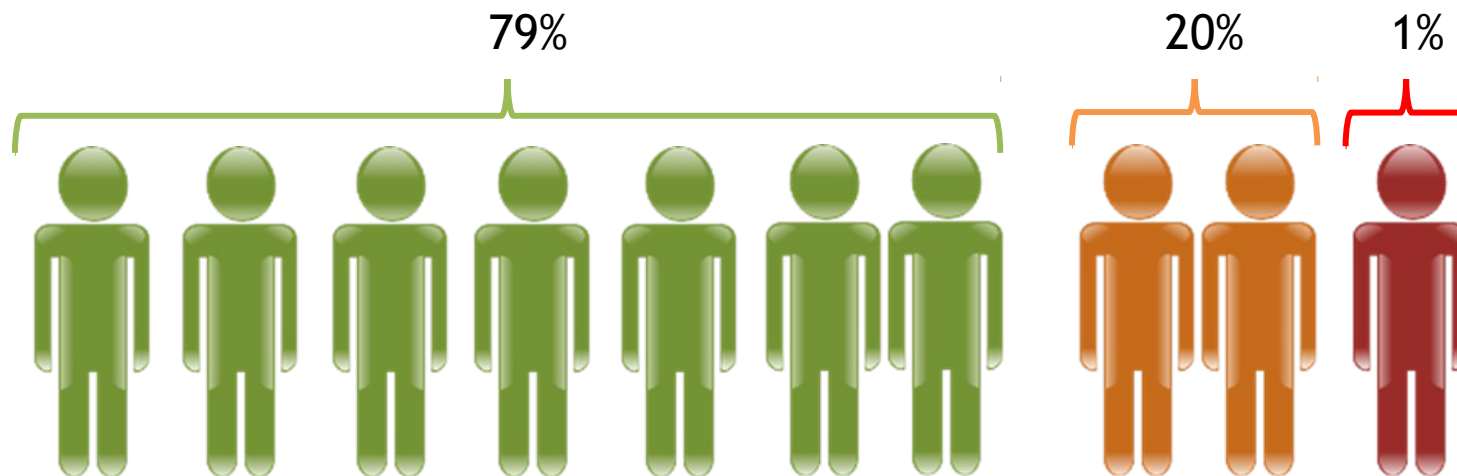


PUCP

Dimensión: Estructura Organizacional

Subdimensiones:

- Valores y cultura institucional
- Organización interna
- Autoridades de la institución



Por cada 10 trabajadores:

- ✓ Entre 7 y 8 tienen una percepción satisfactoria acerca de diferentes aspectos estructurales de la organización en la que trabajan, como por ejemplo: la organización, la estructura organizacional, las jerarquías y los valores.
- ✓ 2 presentan cierta inconformidad.
- ✓ 1 se encuentran insatisfechos.



PUCP

Dimensión: Estructura Organizacional

Subdimensiones:

- Valores y cultura institucional
- Organización interna
- Autoridades de la institución



Sub dimensión	Enunciado	% Más altos
Organización interna	Las labores que realizo son claramente asignadas y claramente comunicadas.	100%
Valores y Cultura Institucional	Me siento identificado con los valores y misión de la institución.	91.70%
Autoridades de la Institución	El Equipo Rectoral tiene las capacidades y habilidades necesarias para llevar la institución a su desarrollo y crecimiento.	83.30%
Autoridades de la Institución	Se dirige la institución de forma ética y responsable.	83.30%
Organización interna	Existen normas y procedimientos en la institución que son respetados por los colaboradores.	83.30%
Autoridades de la Institución	Hay una estrategia bien definida con metas y objetivos a cumplir.	75.00%
Autoridades de la Institución	Se toman las decisiones importantes de forma acertada y oportuna.	75.00%
Organización interna	La organización de mi unidad está bien estructurada y el trabajo bien organizado.	75.00%
Valores y Cultura Institucional	Tengo clara la visión, la misión y los valores de la institución, y veo que son reforzados.	75.00%



PUCP

Dimensión: Liderazgo

Subdimensiones:

- Toma de decisiones
- Nivel rectoral
- Jefe de unidad
- Habilidades, capacidades y credibilidad
- Apoyo y confianza



Percepción de los colaboradores acerca de las habilidades, capacidades de su líder. Incluye también el grado de relación, el apoyo y confianza que brinda a sus colaboradores

SUBDIMENSIONES

Toma de decisiones: Refiere a la percepción del subordinado respecto al proceso de toma de decisiones de su jefe. Implica también una valoración sobre la efectividad y oportunidad en la toma de decisiones realizada por sus superiores.

Nivel Rectoral: Refiere a la percepción de las acciones y actitudes a nivel Rectoral, y sobre su capacidad para dirigir a sus respectivos equipos al logro de metas y objetivos de la institución

Jefe de Unidad: Incluye la percepción de las acciones y actitudes de los Jefes de Unidad hacia la organización y hacia los trabajadores para fomentar un mejor ambiente laboral y dirigir la organización.

Habilidades, capacidades y credibilidad: Refiere a la percepción que el subordinado posee acerca de las habilidades de su jefe para dirigir a su equipo hacia el logro de las metas de la institución. Incluye llegar a ser considerado un referente de liderazgo.

Apoyo y confianza: Refiere a la percepción del subordinado acerca del interés que su Jefe manifiesta hacia las necesidades, dificultades y preocupaciones de su equipo de trabajo, dándole mayor importancia a las relaciones interpersonales.

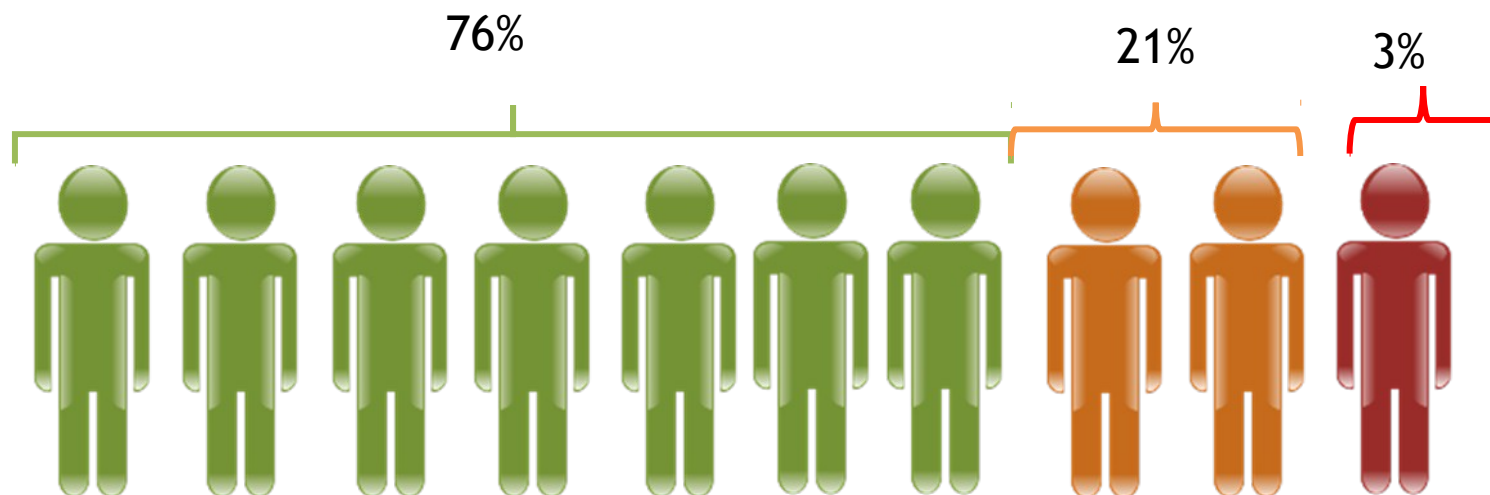


PUCP

Dimensión: Liderazgo

Subdimensiones:

- Toma de decisiones
- Nivel rectoral
- Jefe de unidad
- Habilidades, capacidades y credibilidad
- Apoyo y confianza



Por cada 10 trabajadores:

- ✓ Entre 7 y 8 están satisfechos con las habilidades y capacidades de su líder. Incluye también el grado de relación, el apoyo y la confianza que se recibe por parte de los líderes.
- ✓ 2 presentan cierta inconformidad.
- ✓ Al menos 1 se encuentra insatisfecho.



PUCP

Dimensión: Liderazgo

Subdimensiones:

- Toma de decisiones
- Nivel rectoral
- Jefe de unidad
- Habilidades, capacidades y credibilidad
- Apoyo y confianza



Sub Dimensión	Enunciado	% Más Altos
Jefe de Unidad	Creo en la capacidad y experiencia del jefe de unidad para dirigir la institución, tomar decisiones y generar los resultados planteados.	100%
Toma de decisiones	Las decisiones tomadas por mi jefe llegan a ser implementadas y respetadas.	100%
Jefe de Unidad	Mi jefe de unidad se preocupa por crear un ambiente positivo y de confianza dentro de la institución.	91.70%
Toma de decisiones	Mi jefe toma decisiones de forma racional y oportuna (no las dilata).	91.70%
Apoyo y Confianza	Tengo la confianza suficiente para comunicarle a mi jefe si no entiendo algo o si cometo algún error.	83.30%
Habilidades, capacidades y credibilidad	Mi jefe sabe cuándo delegar y cuándo asumir personalmente la responsabilidad.	83.30%
Jefe de Unidad	Mi jefe de unidad lidera con una política de puertas abiertas y me siento cómodo de solicitarle información, apoyo y retroalimentación.	83.30%



Dimensión: Liderazgo

Subdimensiones:

- Toma de decisiones
- Nivel rectoral
- Jefe de unidad
- Habilidades, capacidades y credibilidad
- Apoyo y confianza



Sub Dimensión	Enunciado	% Más Altos
Jefe de Unidad	Mi jefe de unidad mantiene una comunicación respetuosa con su equipo aún ante situaciones de alta presión o tensión.	83.30%
Nivel Rectoral	A mi parecer, el Equipo Rectoral cuenta con la capacidad y experiencia necesaria para dirigir a la institución.	83.30%
Nivel Rectoral	El Equipo Rectoral refuerza con su discurso y también con sus acciones los valores de la institución.	83.30%
Toma de decisiones	Las decisiones que toma mi jefe son estratégicas y alineadas con los objetivos institucionales.	83.30%
Apoyo y Confianza	Mi jefe es un buen ejemplo a seguir ya que trabaja de manera honesta y ética.	75.00%
Toma de decisiones	Mi jefe planifica y distribuye el trabajo de la oficina de manera adecuada.	75.00%

Sub dimensión	Enunciado	% Más bajos
Apoyo y Confianza	Mi jefe se da el tiempo para comunicarme cómo mi trabajo influye en los objetivos de la institución.	50.00%
Nivel Rectoral	El Equipo Rectoral mantiene un trato justo a todos los niveles	50.00%



PUCP

Dimensión: Desarrollo de Recursos Humanos

Subdimensiones:

- Selección, inducción y capacitación
- Desempeño y línea de carrera
- Cultura de servicio
- Bienestar laboral



Percepción de las personas respecto a las iniciativas que realiza la institución con el fin de preparar y desarrollar habilidades del personal que puedan generar un mayor desempeño. Esta dimensión además involucra las condiciones e incentivos que motivan a los empleados a incrementar la calidad del trabajo que realizan

SUBDIMENSIONES:

Selección, inducción y capacitación

Refiere a la percepción acerca de los procesos y políticas mediante los cuales se seleccionan y se integra a nuevo personal.

Desempeño y Línea de carrera

Refiere a la percepción de los colaboradores acerca de la gestión del desempeño y línea de carrera dentro de la empresa; es decir si esta es justa, relevante y sostenible y se hace a tiempo.

Bienestar laboral

Refiere a la percepción del trabajador sobre las medidas que toma la empresa para asegurar su seguridad y bienestar laboral.

Cultura de servicio

Refiere a la percepción del trabajador respecto a la actitud positiva y orientada al cliente (interno/externo) de las personas de la institución para desempeñar sus actividades. Incluye también

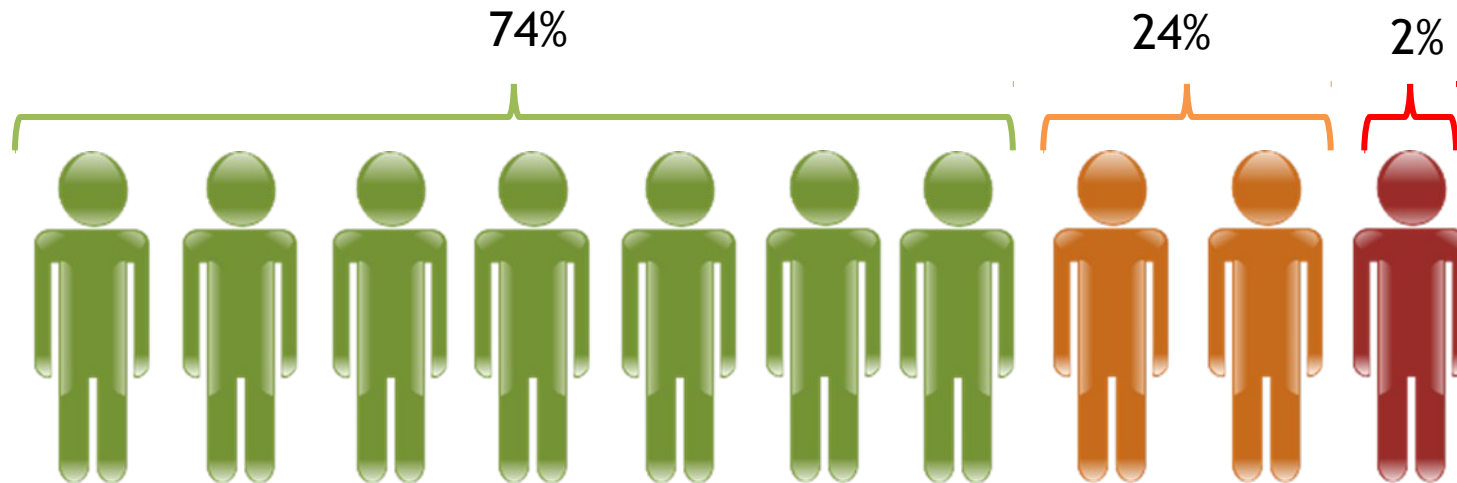


PUCP

Dimensión: Desarrollo de Recursos Humanos

Subdimensiones:

- Selección, inducción y capacitación
- Desempeño y línea de carrera
- Cultura de servicio
- Bienestar laboral



Por cada 10 trabajadores:

- ✓ Entre 7 y 8 muestran satisfacción con las iniciativas que realiza la institución con el fin de desarrollar habilidades en el personal que puedan desencadenar un mejor desempeño.
- ✓ Entre 2 y 3 presentan cierta inconformidad.
- ✓ Al menos 1 se encuentra insatisfecho.



PUCP

Dimensión: Desarrollo de Recursos Humanos

Subdimensiones:

- Selección, inducción y capacitación
- Desempeño y línea de carrera
- Cultura de servicio
- Bienestar laboral



Sub dimensión	Enunciado	% Más altos
Bienestar Laboral	El trabajo que realizo me motiva y alienta a hacer mi mejor esfuerzo.	100%
Bienestar Laboral	Siento estabilidad en la institución, no siento temor de perder mi trabajo de un día para el otro.	100%
Cultura de Servicio	Siento que brindo un trabajo de alta calidad, preocupándome por las necesidades de los demás.	100%
Cultura de Servicio	Cuando atiendo algún requerimiento de los usuarios, mi actitud es 100% positiva.	91.70%
Bienestar Laboral	Los jefes se preocupan por mejorar el clima laboral en sus áreas y en la institución.	75.00%
Selección, Inducción y Capacitación	Los nuevos ingresantes pasan por un proceso adecuado de selección y sé que están bien evaluados.	75.00%
Selección, Inducción y Capacitación	Los nuevos integrantes conocen las funciones que han de realizar y la estructura de la institución.	75.00%



PUCP

Dimensión: Desarrollo de Recursos Humanos

Subdimensiones:

- Selección, inducción y capacitación
- Desempeño y línea de carrera
- Cultura de servicio
- Bienestar laboral



Sub dimensión	Enunciado	% Más bajos
Desempeño y Línea de carrera	Mi desempeño es medido periódicamente bajo un modelo definido y adecuado.	41.70%



PUCP

Dimensión: Respeto

Subdimensiones:

- Participación
- Interés por las personas
- Apoyo profesional



Percepción de los colaboradores respecto a las facilidad que se le brinda a nivel de recursos, apoyo profesional y confort para hacer su trabajo. También significa respeto y reconocimiento por un buen trabajo y el esfuerzo extra.

SUBDIMENSIONES:

Apoyo profesional

Refiere a la percepción que tiene el colaborador en relación al ambiente de trabajo tanto a nivel de infraestructura y recursos que permitan un adecuado desempeño laboral

Participación

Refiere al grado de involucramiento que se le brinda al trabajador en las decisiones de su unidad y actividades en general. También implica apertura para poder tomar en cuenta sus ideas u opiniones.

Interés por las personas

Refiere a la percepción del colaborador respecto a las iniciativas internas de la organización por mantener el equilibrio vida-trabajo, así como por retroalimentar el desempeño del trabajo a fin de lograr su desarrollo en la institución.

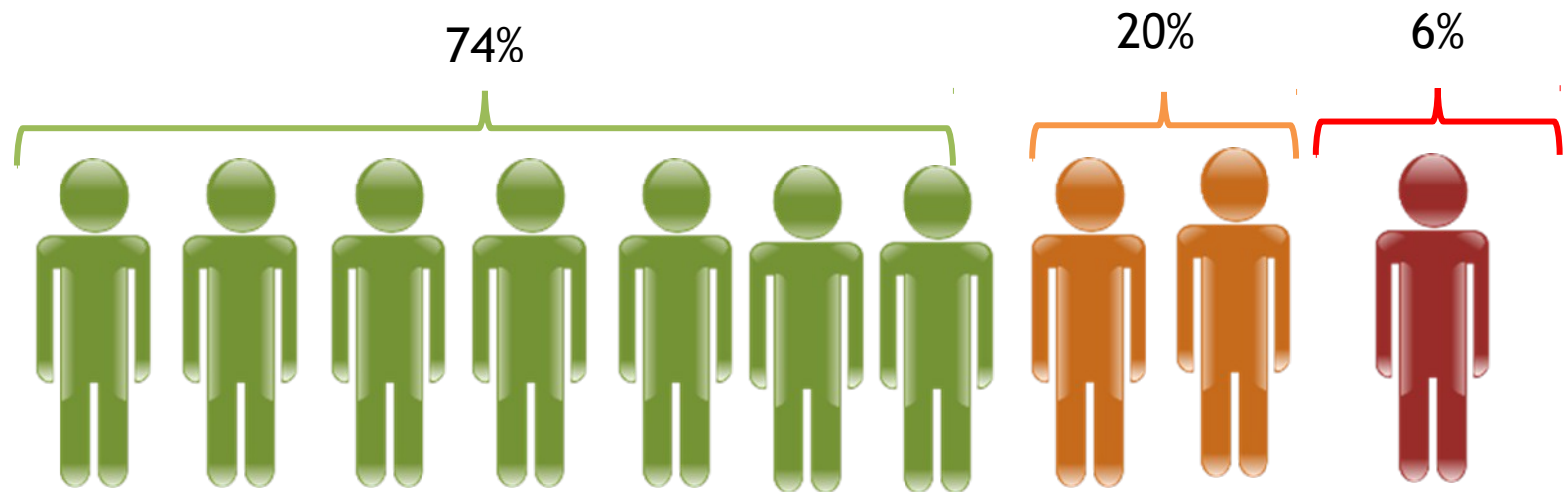


PUCP

Dimensión: Respeto

Subdimensiones:

- Participación
- Interés por las personas
- Apoyo profesional



Por cada 10 trabajadores:

- ✓ Entre 7 y 8 demuestran estar satisfechos con el respeto percibido.
- ✓ 2 presentan cierta inconformidad.
- ✓ Al menos 1 se encuentran insatisfecho.



PUCP

Dimensión: Respeto

Subdimensiones:

- Participación
- Interés por las personas
- Apoyo profesional



Sub Dimensión	Enunciado	% Más Altos
Interés por las personas	Considero que mi unidad es un lugar saludable (psicológica y emocionalmente) donde trabajar.	100%
Interés por las personas	Se nos comunica las decisiones más importantes de nuestra unidad.	100%
Interés por las personas	Tengo un ambiente de trabajo seguro.	100%
Apoyo profesional	Las instalaciones, la infraestructura y los equipos que me proporcionan me permiten realizar adecuadamente mi trabajo.	83.30%
Participación	Mis superiores están abiertos a sugerencias y cambios, considerando las ideas propuestas por los trabajadores.	83.30%
Apoyo profesional	La institución orienta recursos y programas para el desarrollo profesional de sus trabajadores (entrenamiento y capacitación)	75.00%
Interés por las personas	En mi unidad se vela por el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.	75.00%
Interés por las personas	Mi jefe demuestra un interés sincero en mi desarrollo como persona, no sólo como empleado.	75.00%



PUCP

Dimensión: Respeto

Subdimensiones:

- Participación
- Interés por las personas
- Apoyo profesional



Sub dimensión	Enunciado	% Más bajos
Apoyo profesional	Creo que los procedimientos administrativos y resolución de solicitudes en esta institución son oportunos y adecuados.	50.00%
Interés por las personas	La carga de trabajo diaria me permite planificar y organizar mis tareas, logrando realizarlas dentro de mi horario laboral.	50.00%



PUCP

Dimensión: Comunicación

Subdimensiones:

- Con el jefe directo
- Dentro de la unidad
- Dentro de la organización



Percepción acerca de la transparencia, facilidad y accesibilidad para transmitir información relevante para la identificación con la institución y el desempeño de sus actividades.

SUBDIMENSIONES:

Con el jefe directo

Refiere a la facilidad para poder comunicar inquietudes, problemas y sugerencias a su Jefe directo y viceversa. Involucra también la facilitación de información relevante para la ejecución de sus funciones.

Dentro de la unidad

Refiere a la percepción del colaborador con respecto a las formas de comunicación de la unidad a la que pertenece, si éstas permiten un adecuado desenvolvimiento de sus funciones y un ambiente grato de trabajo.

Dentro de la organización

Refiere a la percepción que realiza el trabajador acerca de los medios de comunicación que emplea la institución para transmitir información y comunicados.

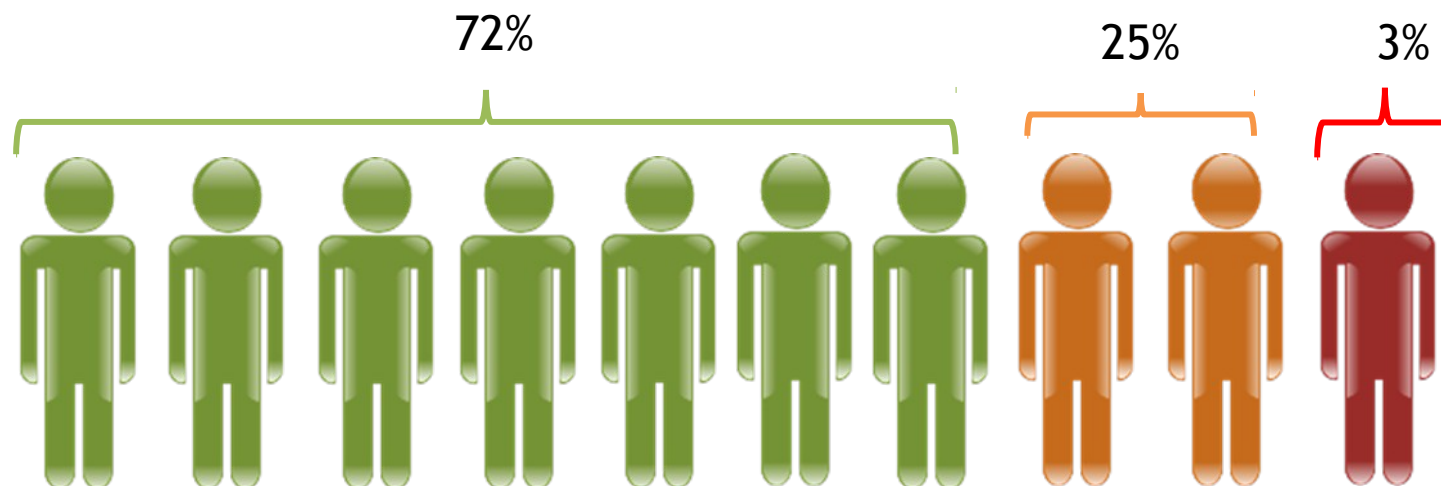


PUCP

Dimensión: Comunicación

Subdimensiones:

- Con el jefe directo
- Dentro de la unidad
- Dentro de la organización



Por cada 10 trabajadores:

- ✓ Entre 7 y 8 están satisfechos con la transparencia, la facilidad y el acceso a la comunicación dentro de la institución.
- ✓ Entre 2 y 3 presentan cierta inconformidad.
- ✓ Al menos 1 se encuentra insatisfecho.



PUCP

Dimensión: Comunicación

Subdimensiones:

- Con el jefe directo
- Dentro de la unidad
- Dentro de la organización



Sub dimensión	Enunciado	% Más Altos
Con el jefe directo	Mi Jefe nos informa sobre los hechos importantes que suceden en la institución.	91.70%
Con el jefe directo	Mi jefe comunica las razones de los cambios que afectan a la institución..	91.70%
Con el jefe directo	Mi jefe mantiene una comunicación constante y respetuosa con su equipo.	83.30%
Con el jefe directo	Mi jefe realiza reuniones de trabajo periódicamente para realizar coordinaciones y mantenernos informados.	83.30%
Dentro de la Unidad	En mi unidad, la comunicación entre los trabajadores es clara y directa.	83.30%
Dentro de la Unidad	Recibo información necesaria y útil para realizar eficientemente mis labores.	83.30%



Dimensión: Comunicación

Subdimensiones:

- Con el jefe directo
- Dentro de la unidad
- Dentro de la organización



Sub dimensión	Enunciado	% Más Altos
Dentro de la organización	En la institución, la información es abierta a todo el personal.	83.30%
Dentro de la Unidad	En mi unidad de trabajo, los errores o equivocaciones se conversan abiertamente para aprender de ellos.	75.00%

Sub dimensión	Enunciado	% Más bajos
Dentro de la Unidad	Recibo información a tiempo cuando ocurren cambios que pueden afectar mis funciones.	50.00%
Dentro de la organización	Siempre se sabe lo que las otras unidades están haciendo y logrando.	16.70%



Dimensión: Imparcialidad

Subdimensiones:

- Equidad en las oportunidades de desarrollo
- Equidad en la remuneración
- Equidad en el trato



Percepción de los colaboradores respecto a la imparcialidad con que la institución maneja las oportunidades de desarrollo, trato y remuneración de sus integrantes. Implica también el sentido de justicia e igualdad en las relaciones dentro de la institución.

DIMENSIONES

Equidad en las oportunidades de desarrollo

Refiere a la valoración de trabajador respecto a la equidad y facilidad para otorgársele oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución.

Equidad en el trato

Refiere a la valoración del trabajador respecto al trato y consideración que se le brinda en la institución. Refiere además a la imparcialidad brindada al solucionar problemas, conflictos, etc, sin que exista algún factor de discriminación de por medio.

Equidad en la remuneración

Refiere a la valoración del trabajador respecto a la remuneración y los beneficios que le brinda la institución en relación a sus funciones, sus pares y al mercado laboral.

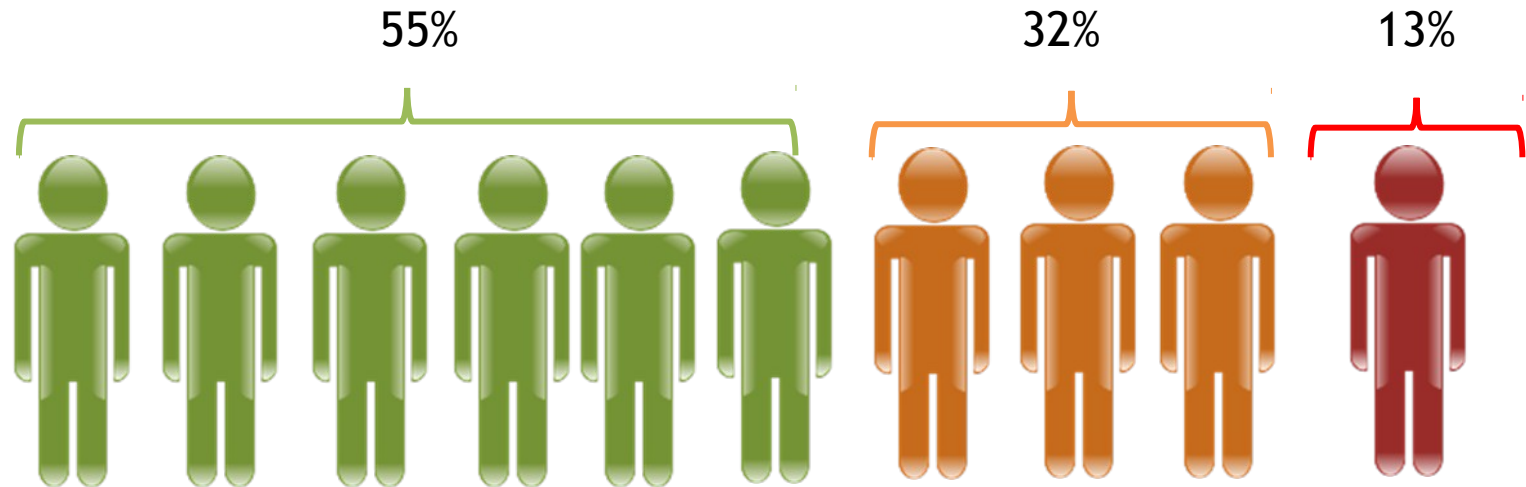


PUCP

Dimensión: Imparcialidad

Subdimensiones:

- Equidad en las oportunidades de desarrollo
- Equidad en la remuneración
- Equidad en el trato



Por cada 10 trabajadores :

- ✓ Entre 5 y 4 tienen una percepción satisfactoria respecto a la imparcialidad y el sentido de justicia e igualdad.
- ✓ Entre 3 y 4 presentan cierta inconformidad.
- ✓ Entre 1 y 2 se encuentran insatisfechos.



PUCP

Dimensión: Imparcialidad

Subdimensiones:

- Equidad en las oportunidades de desarrollo
- Equidad en la remuneración
- Equidad en el trato



Sub dimensión	Enunciado	% Más Altos
Equidad en las oportunidades de desarrollo	Cuando surge una vacante, se la intenta cubrir promocionando al personal interno antes que seleccionarlo externamente.	91.70%
Equidad en el trato	El trato al personal se basa en aspectos netamente laborales y no en consideraciones personales.	75.00%
Equidad en el trato	Me siento respetado, valorado y tratado con justicia dentro de la institución.	75.00%
Equidad en el trato	Se nos brinda un trato justo y respetuoso a todos, independientemente de las jerarquías.	75.00%



Dimensión: Imparcialidad

Subdimensiones:

- Equidad en las oportunidades de desarrollo
- Equidad en la remuneración
- Equidad en el trato



Sub dimensión	Enunciado	% Más bajos
Equidad en las oportunidades de desarrollo	Existen oportunidades de seguir desarrollándome profesionalmente en la institución.	50.00%
Equidad en las oportunidades de desarrollo	Las capacitaciones se otorgan al personal con equidad y justicia.	50.00%
Equidad en las oportunidades de desarrollo	La institución tiene políticas y procedimientos claros y ordenados sobre ascensos y promociones.	41.70%
Equidad en la remuneración	Mi remuneración es equivalente a la de otros empleados con similar responsabilidad en la institución.	33.30%
Equidad en la remuneración	Siento que la remuneración que la institución me brinda es competitiva respecto a otras instituciones similares.	16.70%
Equidad en la remuneración	Mi remuneración está acorde con las funciones y responsabilidades a mi cargo.	8.33%



PUCP

Gracias por su atención

