

El valor de la Confianza como activo organizacional



EXPECTATIVA

CERTIDUMBRE

CREDIBILIDAD

CONFIANZA

RESPETO

CONDUCTA

CREENCIA

FUTURO

IMPARCIALIDAD

CONFIANZA



CONDUCTAS



COMPROMISO



RESULTADOS



Modelo© Great Place to Work®:

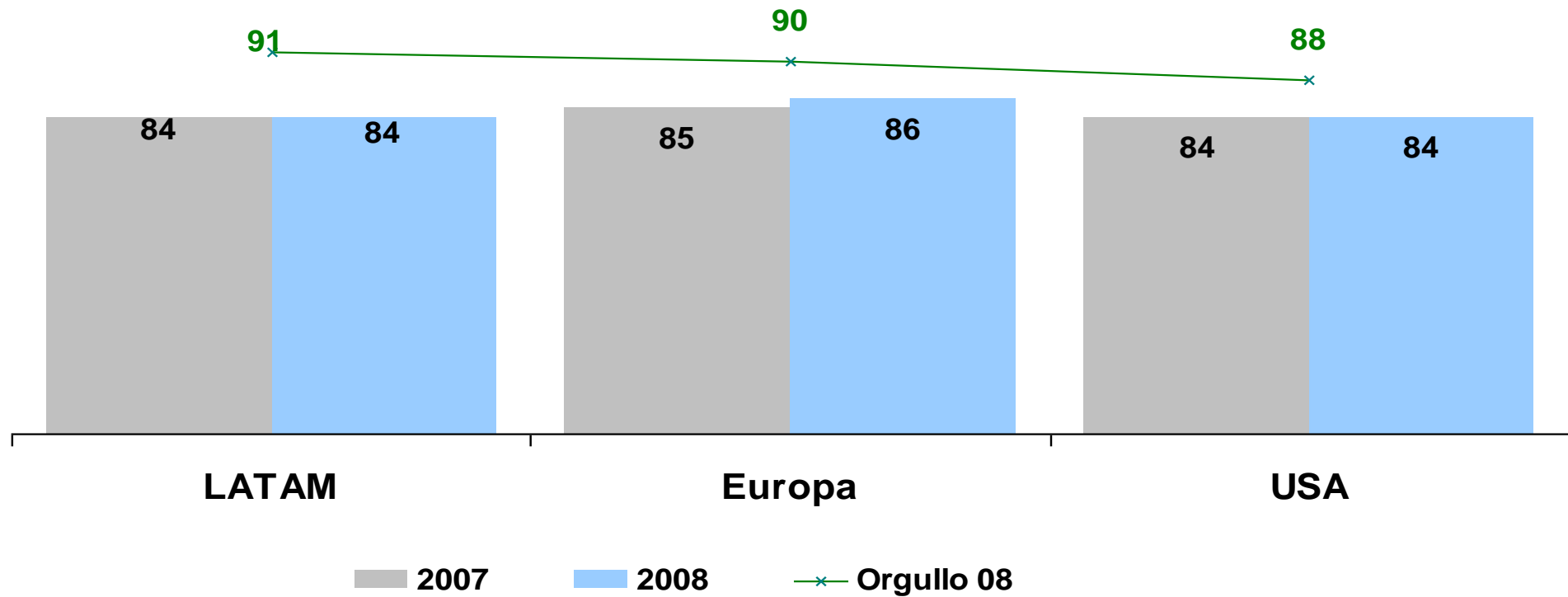
La clave está en las relaciones



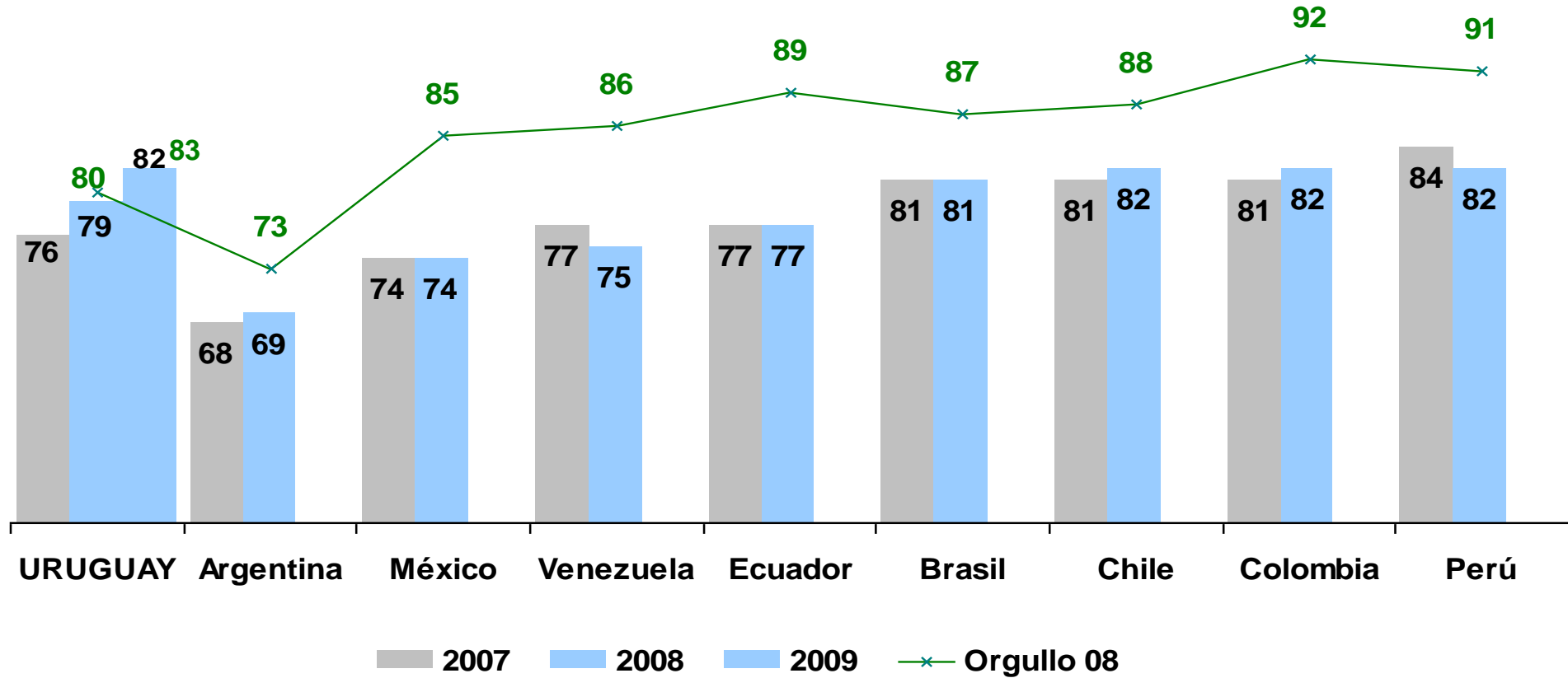
Resultados Generales

Latinoamérica

CONFIANZA LATAM – EUROPA - USA



CONFIANZA Latinoamérica

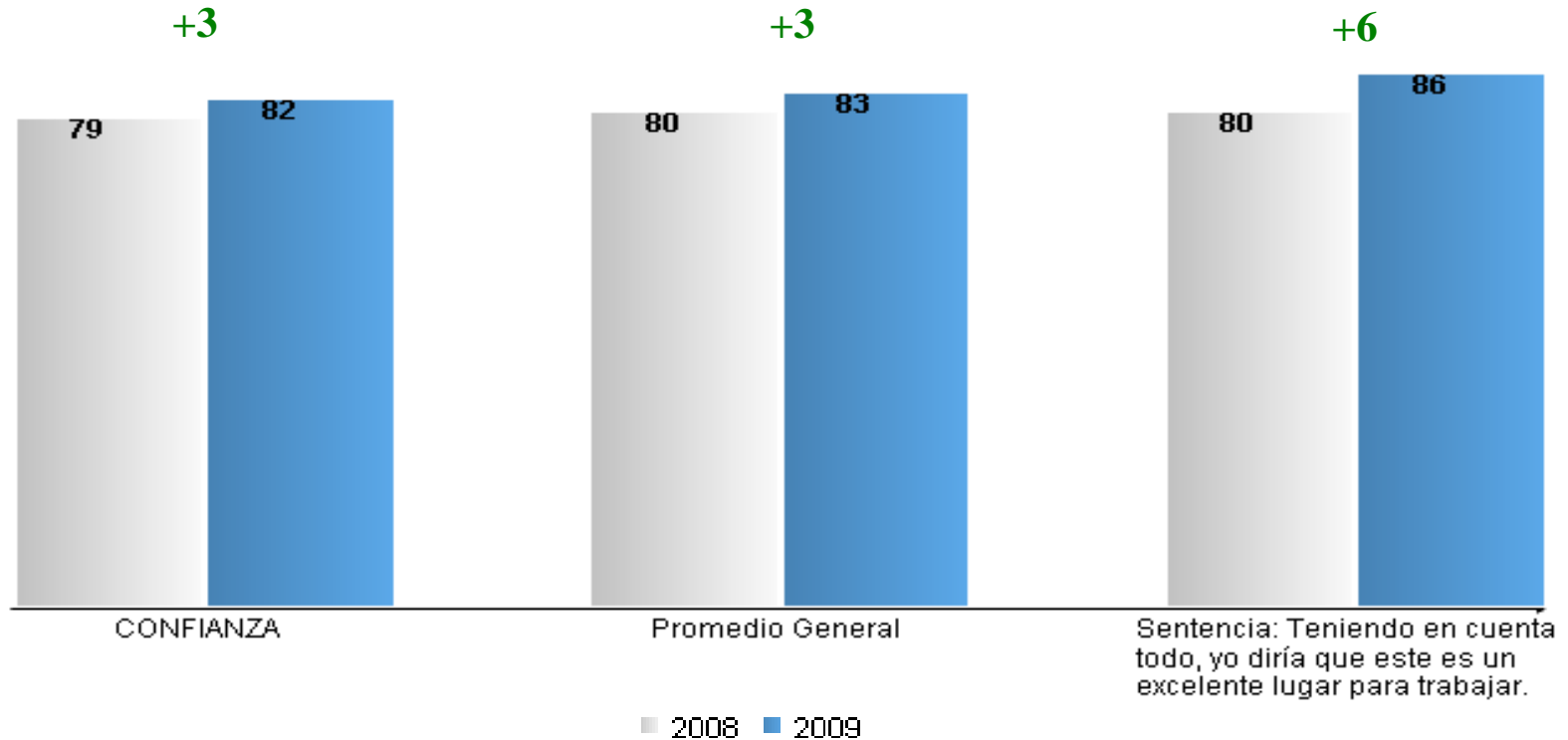


Resultados Generales

Uruguay

Indicadores globales – Ambiente de trabajo

- Promedio Confianza** Representa el promedio de las dimensiones CREDIBILIDAD, RESPETO e IMPARCIALIDAD.
- Promedio General** Representa el promedio aritmético de las 57 sentencias que conforman el Modelo©
- Percepción General** Sentencia 57: "Teniendo en cuenta todo, yo diría que este es un excelente lugar para trabajar"



Resultados por Dimensiones



CREDIBILIDAD

Dimensión que evalúa la Comunicación, Competencia e Integridad de los jefes.



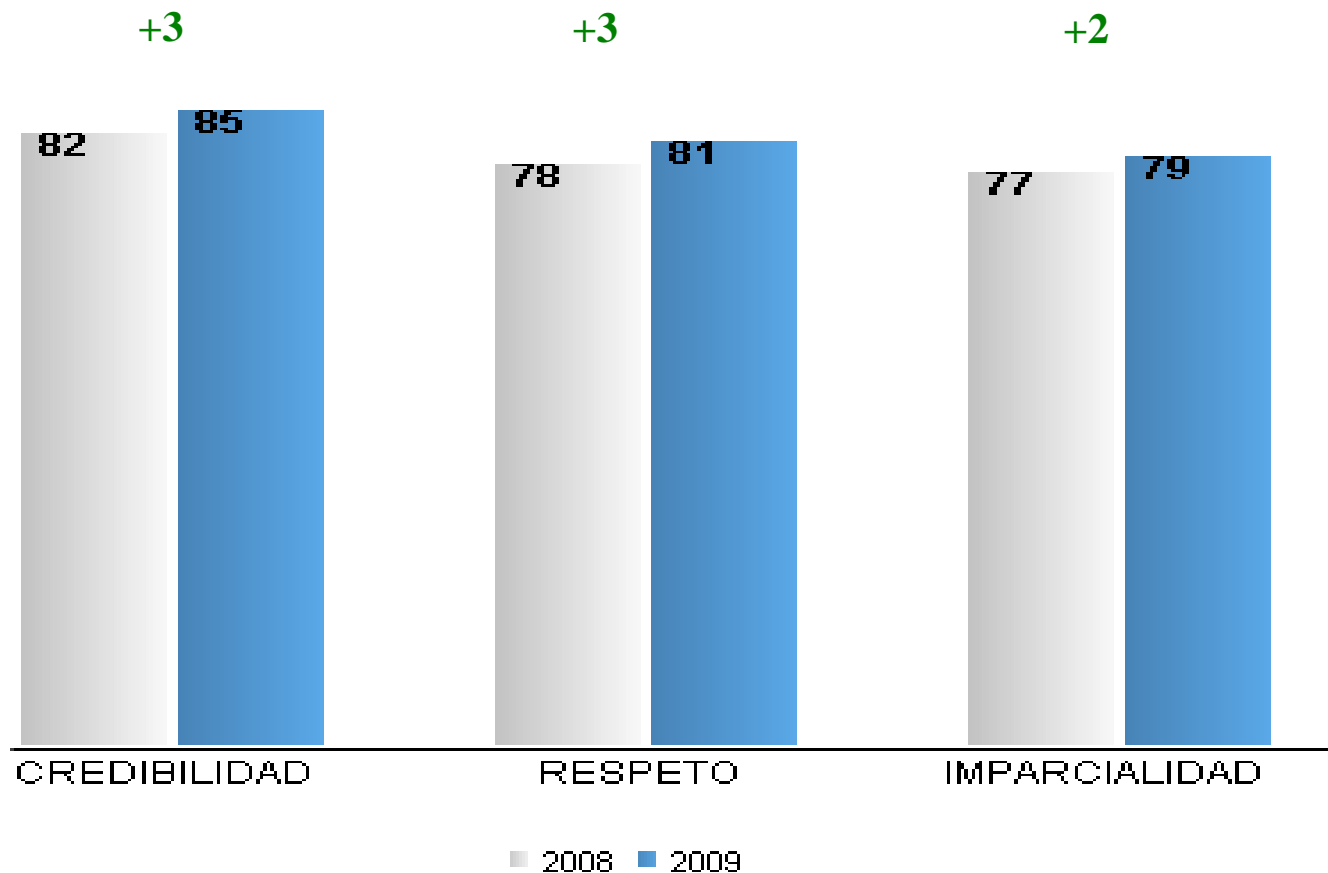
RESPECTO

Dimensión que evalúa el Respaldo, la Participación y el Cuidado de las personas.



IMPARCIALIDAD

Dimensión que evalúa la Equidad, la Ausencia de favoritismo y la Justicia.



Resultados CONFIANZA – Dimensión Credibilidad

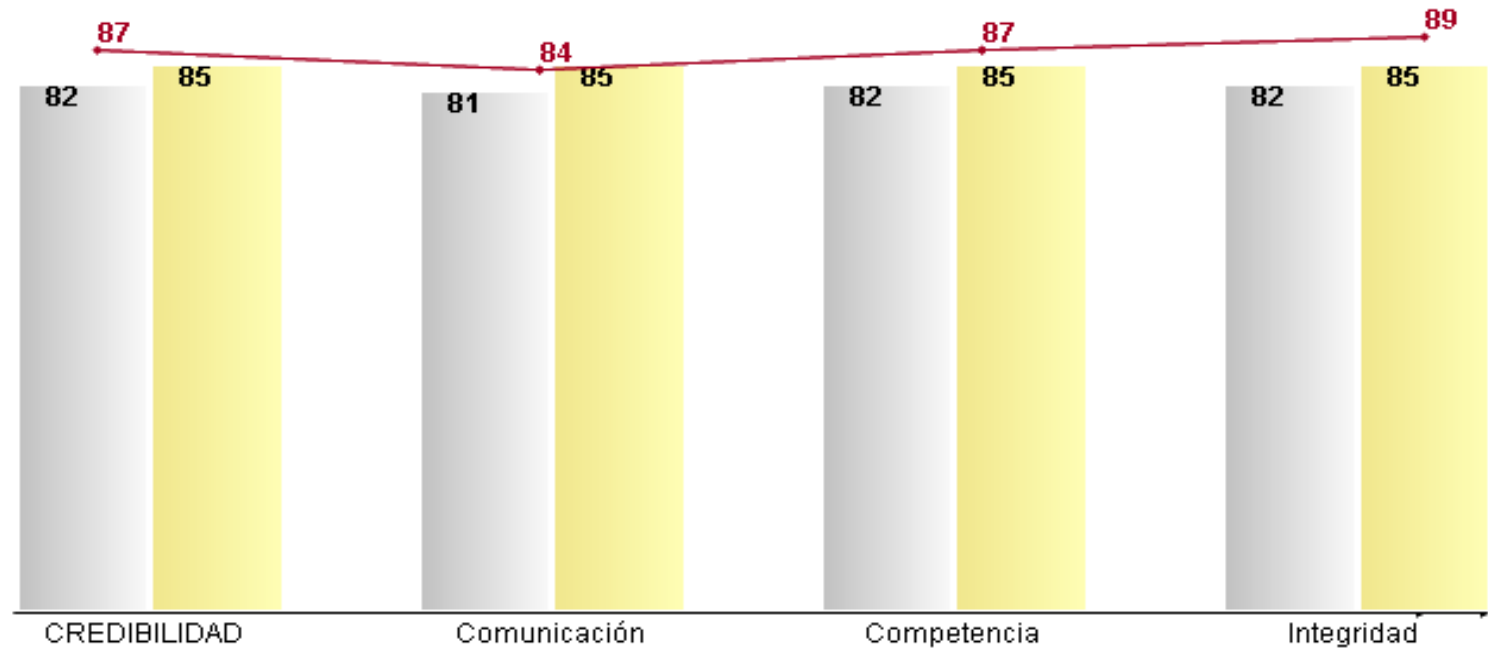
Evolución año anterior y comparación con Benchmark

CREDIBILIDAD



- Comunicación
- Competencia
- Integridad

La Credibilidad evalúa la medida en que los jefes comunican adecuadamente acerca de planes de la compañía, cuando son reconocidos por su habilidad para coordinar y delegar las tareas, y cuando su comportamiento demuestra integridad.





■ 2008 ■ 2009 — 2009 BMK 5 M Uruguay

Resultados por sentencia – Dimensión Credibilidad

Evolución año anterior y comparación con Benchmark

Sub-dimensión	Sub-dimensión	Nº	Sentencia	2008	2009	2009 - 2008
Comunicación	Información	1	Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.	76	78	2
		2	Los jefes comunican claramente sus expectativas.	77	83	6
	Accesibilidad	3	Puedo hacer cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa.	85	88	3
		4	Los jefes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	87	90	3
Competencia	Coordinación	5	Los jefes operan el negocio en forma competente.	85	89	4
		6	Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas.	69	75	6
	Delegación	7	Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	83	83	0
		8	A las personas aquí se les da bastante responsabilidad.	90	92	2
	Visión	9	Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.	83	87	4
Integridad	Confiabilidad	10	Los jefes cumplen con sus promesas.	76	82	6
		11	Los jefes hacen lo que dicen.	78	81	3
		12	Creo que aquí habría un despido masivo sólo como última opción.	85	86	1
	Honestidad	13	Los jefes conducen el negocio honesta y éticamente.	88	91	3

 Indica una diferencia significativa mayor a los 3 puntos porcentuales respecto al año anterior.

 Indica una diferencia significativa menor a los 3 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Resultados CONFIANZA – Dimensión Respeto

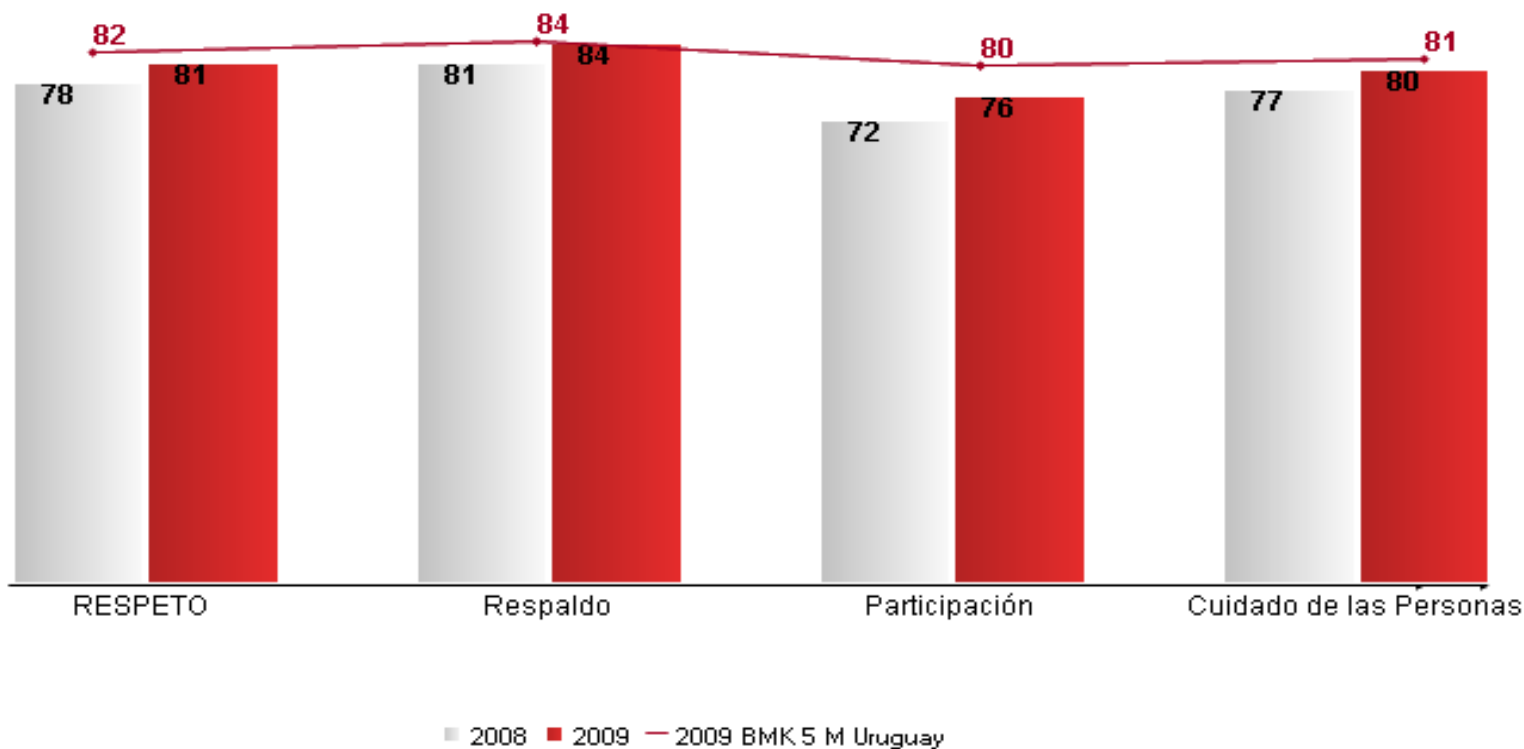
Evolución año anterior y comparación con Benchmark

R E S P E T O



- Respaldo
- Participación
- Cuidado


Los empleados se sienten respetados cuando perciben que son respaldados por la organización en el desarrollo de sus actividades, cuando sienten que pueden participar en decisiones que los afectan y cuando se sienten cuidados por sus empleadores.




Resultados por sentencia – Dimensión Respeto

Evolución año anterior y comparación con Benchmark

Sub-dimensión	Sub-dimensión	Nº	Sentencia	2008	2009	2009 - 2008
Respaldo	Valoración Profesional	14	Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente.	82	82	0
		15	Me dan los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	85	91	6
	Valoración Personal	16	Los jefes reconocen el buen trabajo y el esfuerzo extra.	74	77	3
		17	Los jefes aceptan que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	84	85	1
Participación	Involucración	18	Los jefes incentivan, consideran y responden genuinamente a nuestras ideas y sugerencias.	77	80	3
		19	Los jefes involucran a las personas en decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo.	67	72	5
Cuidado de las Personas	Ambiente de Trabajo	20	Este es un lugar físicamente seguro para trabajar.	90	90	0
		21	Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar.	72	78	6
		22	Nuestras instalaciones contribuyen a un buen ambiente de trabajo.	85	85	0
	Vida Personal	23	Puedo tomarme tiempo libre para resolver mis asuntos personales cuando lo necesito.	82	85	3
		24	A las personas se las anima para que equilibren el trabajo con su vida personal.	65	70	5
		25	Los jefes demuestran interés en mí como persona, y no tan sólo como empleado.	79	82	3
		26	Aquí tenemos beneficios especiales y únicos.	69	73	4

 Indica una diferencia significativa mayor a los 3 puntos porcentuales respecto al año anterior.

 Indica una diferencia significativa menor a los 3 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Resultados CONFIANZA – Dimensión Imparcialidad

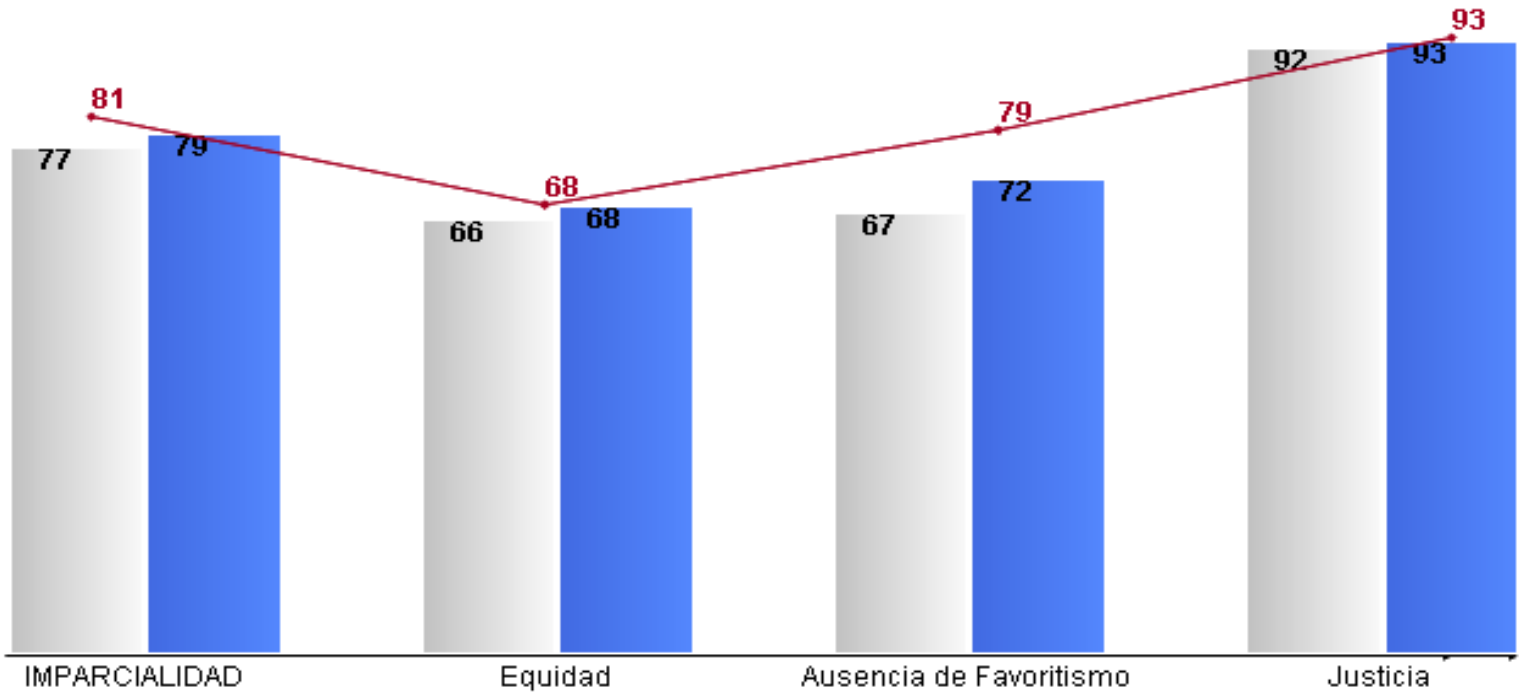
Evolución año anterior y comparación con Benchmark

IMPARCIALIDAD



- Equidad
- Ausencia de favoritismo
- Justicia

Se manifiesta en la equidad en la asignación de esfuerzos y retribuciones, objetividad al premiar y promover a las personas. Justicia, entendiendo por tal la ausencia de discriminación y la posibilidad de apelación ante situaciones consideradas como injustas.





■ 2008 ■ 2009 — 2009 BMK 5 M Uruguay

Resultados por sentencia – Dimensión Imparcialidad

Evolución año anterior y comparación con Benchmark

Sub-dimensión	Sub-dimensión	Nº	Sentencia	2008	2009	2009 - 2008
Equidad	Remuneración	27	Aquí el personal recibe un pago adecuado por su trabajo.	54	55	1
		28	Siento que recibo una parte justa de las ganancias de esta organización.	46	49	3
	Trato	29	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	72	75	3
		30	Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la empresa.	90	92	2
Ausencia de Favoritismo		31	Los ascensos se dan a quienes más se lo merecen.	64	69	5
		32	Los jefes evitan el favoritismo.	63	68	5
		33	Las personas evitan la politiquería y la intriga como forma de conseguir las cosas.	73	79	6
Justicia	Discriminación	34	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su edad.	90	91	1
		35	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su raza.	95	97	2
		36	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su preferencia sexual.	94	96	2
		37	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su sexo.	95	95	0
	Apelación	38	Si soy tratado injustamente, creo que, tendré la oportunidad de ser escuchado y de recibir un trato justo.	85	85	0

 Indica una diferencia significativa mayor a los 3 puntos porcentuales respecto al año anterior.

 Indica una diferencia significativa menor a los 3 puntos porcentuales respecto al año anterior.

¿CÓMO SE HACE?

- ◆ CONVENCIMIENTO / CREENCIA
- ◆ COMPROMISO
- ◆ PROCESO
Coherente / Permanente / Largo plazo
- ◆ PUNTO DE PARTIDA INDISTINTO
Estrategias diferenciadas
Construcción y Aprendizaje

Muchas gracias!

