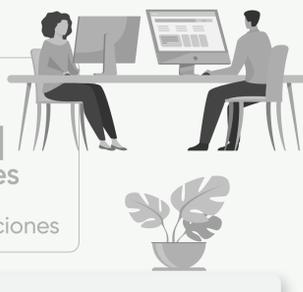


5 hallazgos sobre la gestión del Ambiente Laboral en Cali

Las muestras que soportan este estudio:



¿Qué está influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?



1. La experiencia de la "Alta Dirección" y la brecha en los diferentes niveles de cargo

En ninguna otra parte del país existe una percepción tan positiva sobre el Ambiente Laboral, por parte de la "Alta dirección", como se evidencia en Cali.

Fenómeno que es consistente en aspectos como:



Índice del Ambiente Laboral



Índice del Ambiente Laboral: Muy satisfactorio 66

2. El liderazgo y la productividad: catalizadores para la creación de valor

El informe subraya que la influencia del líder en el Ambiente Laboral es "extraordinariamente elevada". Por ello, las organizaciones que invierten en el desarrollo de las competencias de sus líderes no solo mejoran la experiencia laboral de sus colaboradores, también incrementan su productividad.

Índice del Liderazgo



Ser una organización certificada por Great Place To Work® se traduce en una ventaja competitiva medible. Estas, no solo superan el rendimiento del mercado en un 11%, sino que también experimentan un impacto positivo en indicadores fundamentales como la productividad.



3. Formación y desarrollo: responsabilidades compartidas

La mayoría de colaboradores en Cali no están estudiando y un 18% de los colaboradores ha tenido que interrumpir sus estudios, cifras que superan la media nacional.



Estudios en curso



Continuidad de los estudios



En contraste, Cali es la ciudad en donde los colaboradores con formación académica "Educación básica & Posgrado" tienen la mejor percepción del país sobre los aspectos transaccionales (compensación, beneficios y desarrollo).

Índice de la transacción



Las organizaciones tienen el reto de diseñar estrategias y brindar herramientas que impulsen el crecimiento de sus colaboradores. Sin embargo, las personas también deben trabajar en su capacidad de autogestión, tanto al interior de las empresas como por fuera, con el fin de buscar y adquirir nuevas habilidades y conocimientos, que se alineen con su plan carrera.

4. Diversidad y equidad: oportunidades y desafíos

El informe señala una percepción de inequidad en el trato a minorías étnicas, LGBT+ y a colaboradores mayores de 55 años.



Percepción de mayorías y minorías

Afirmación	Segmento	Valoración	Logro
A las personas se les trata con equidad cualquiera sea su identidad étnica	Mayoría étnica (88%)	Media (+)	
	Minoría étnica (12%)	Media (-)	🔴
A las personas se les trata con equidad cualquiera sea su orientación sexual	Mayoría: LGBT+ No (96%)	Alta	
	Minoría: LGBT+ Sí (4%)	Media (-)	🔴
A las personas se les trata con equidad cualquiera sea su edad	Mayoría: Los demás (82%)	Media (+)	
	Minoría: Menos de 26 años (9%)	Media (+)	
	Minoría: Más de 55 años (9%)	Media (-)	🔴



La riqueza étnica de Cali es muy superior a la que se ve en el resto del país, allí las minorías étnicas representan un 12% del total mientras que en el resto del país es el 5%.

Para construir una cultura de alta confianza, la experiencia en el entorno de trabajo debe ser consistente para todos los colaboradores, sin importar quiénes son, qué hacen o dónde trabajan, lo que llamamos tener una cultura "For All". Sin una cultura consistente, inclusiva y equitativa, la confianza se pierde rápidamente.

5. Prioridades: ¿dónde enfocar esfuerzos?

- Reconocer a las personas que intentan nuevas formas de hacer las cosas, sin importar el resultado
- Animar a las personas a mantener en equilibrio su vida personal y su vida laboral
- Evitar el favoritismo dentro de la gestión de liderazgo
- Dar a conocer las motivaciones de los ascensos otorgados
- Reforzar en las personas el sentido del trabajo
- Velar porque los colaboradores conozcan y comprendan de los criterios que determinan la compensación en la organización

Conoce en detalle todo el Informe en: www.greatplacetowork.com.co