

LOS MEJORES LUGARES PARA  
TRABAJAR EN COLOMBIA PARA LAS

Great  
Place  
To  
Work®

MUJERES  
2022



# El Informe

El Ambiente Laboral desde **la perspectiva de las mujeres**





# Información técnica del estudio



# Las muestras que soportan este estudio

 **+760mil**

Colaboradores en Colombia

en

 **+850**

Organizaciones

## Sectores más representativos del estudio

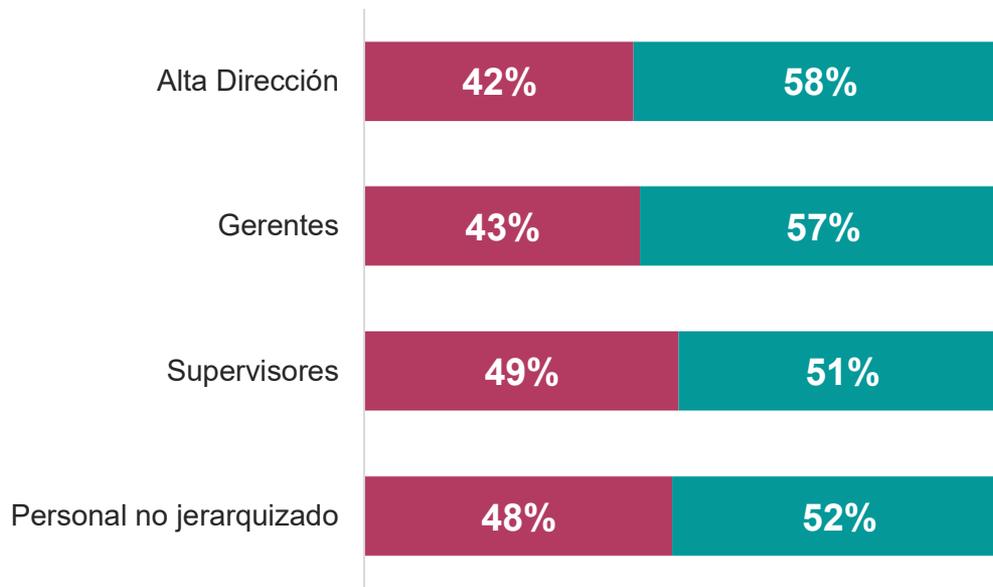
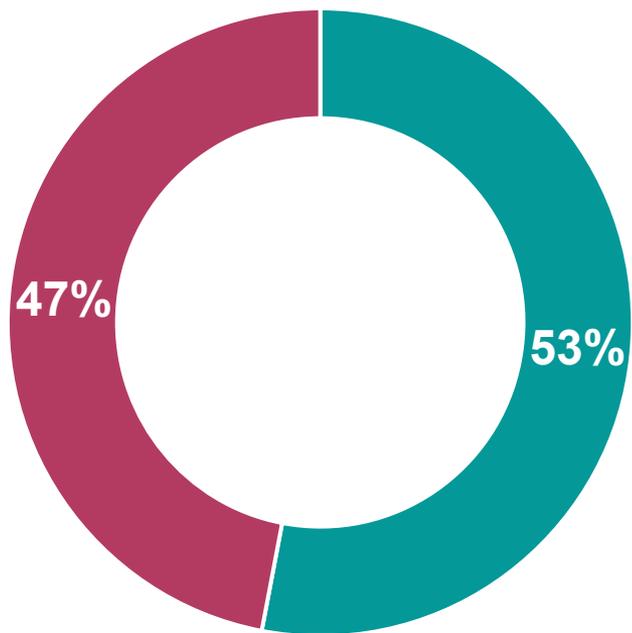
Sector económico	% Colaboradores del estudio	Representación Femenina en el sector
Financiero	17%	58%
Comercio	15%	53%
Industria	15%	32%
Servicios profesionales de apoyo empresarial	12%	53%
Servicios de salud	7%	75%
Otros Sectores	35%	45%



# Participación laboral de la mujer

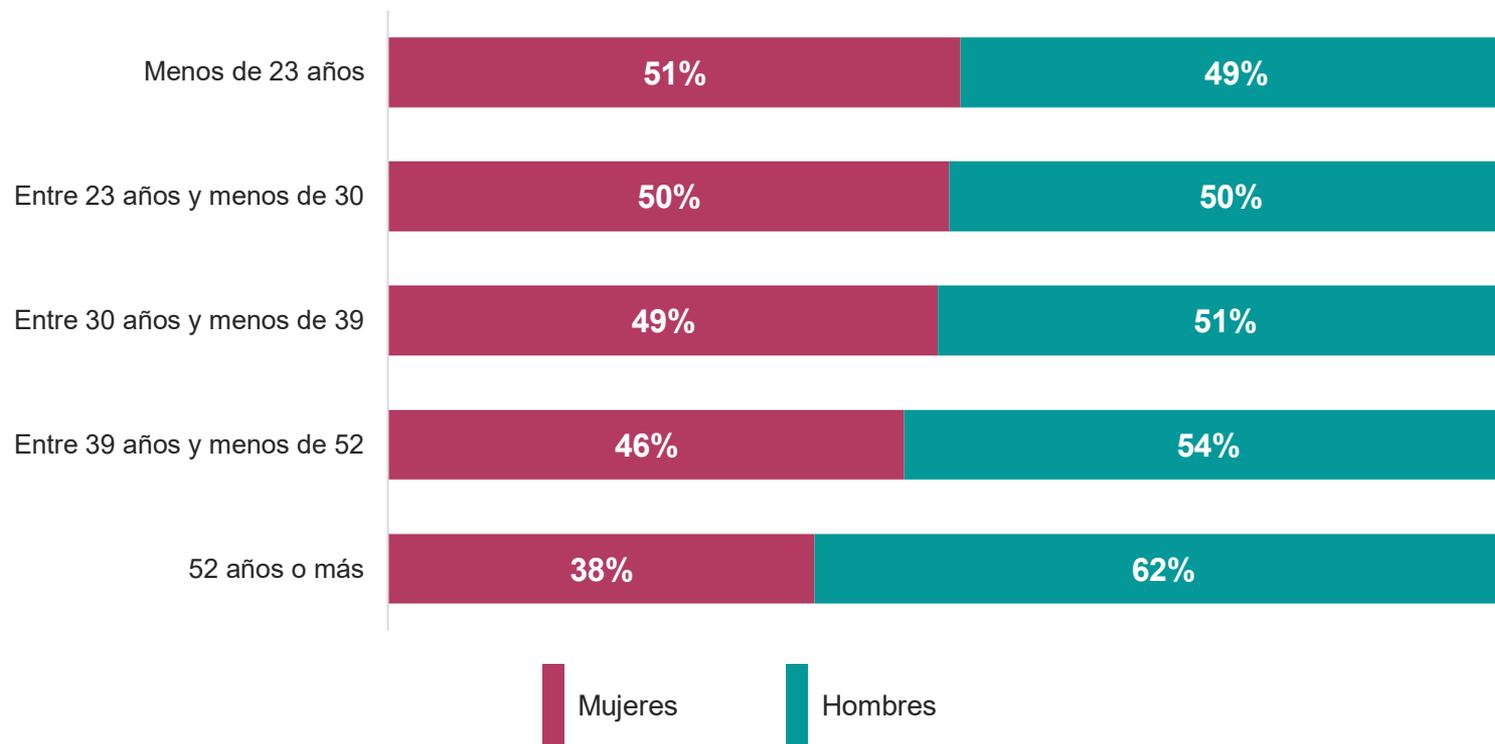


# Demografía de las muestras por Género

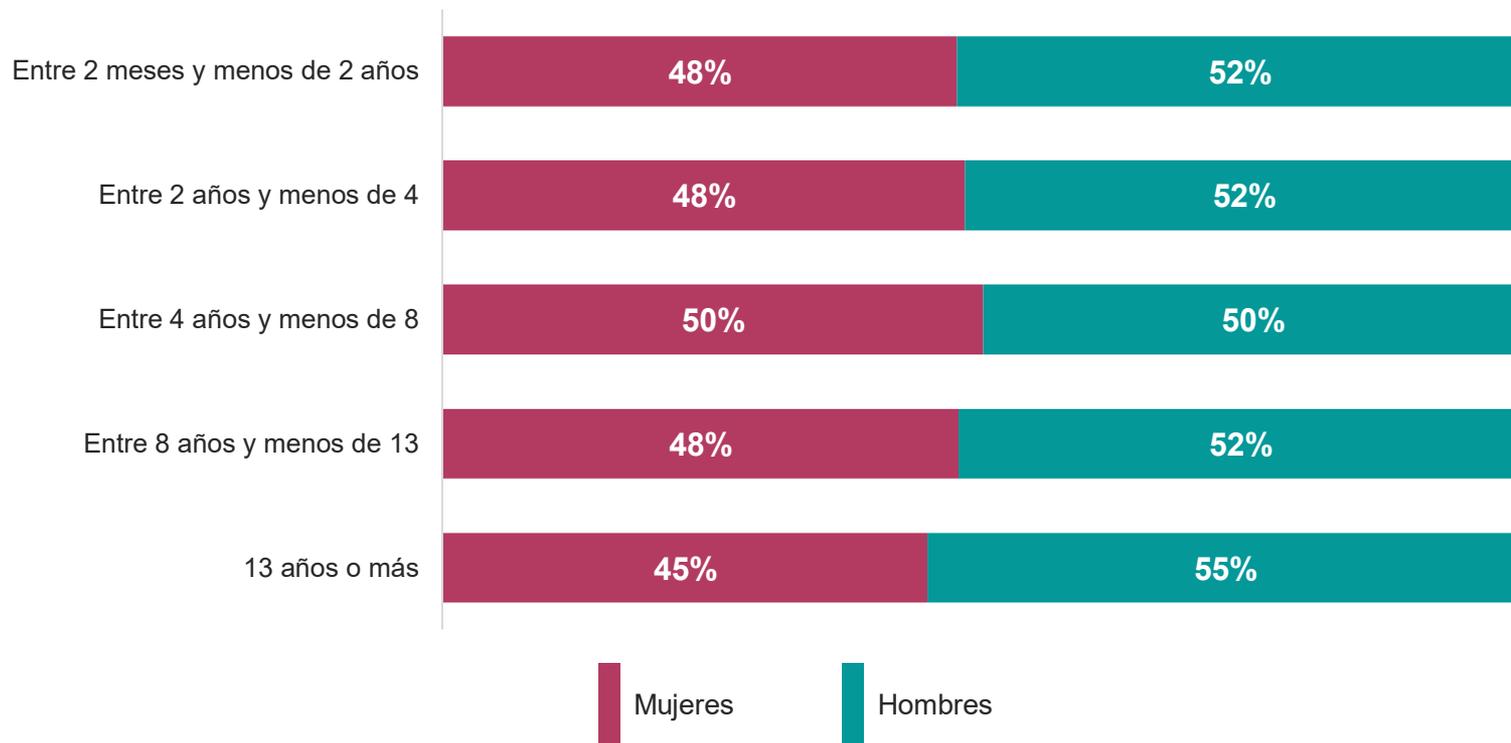


Mujeres Hombres

# La participación de la mujer en los segmentos etarios

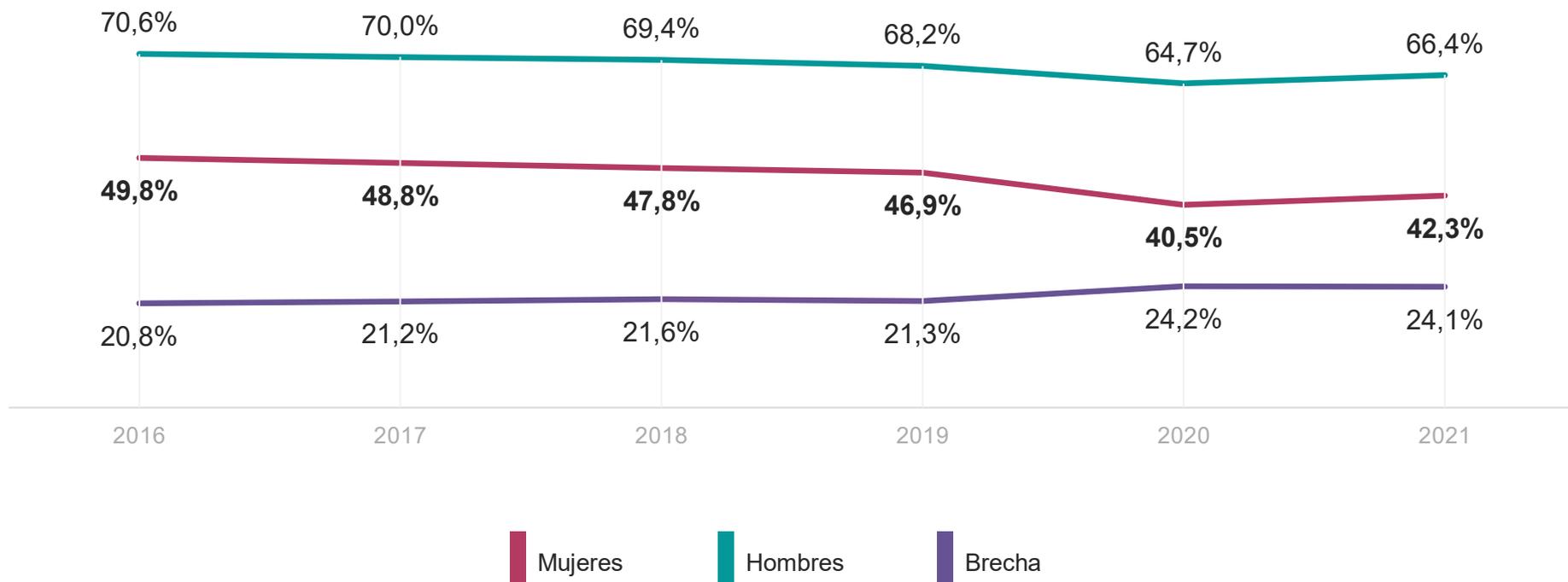


# La antigüedad de la mujer en las organizaciones

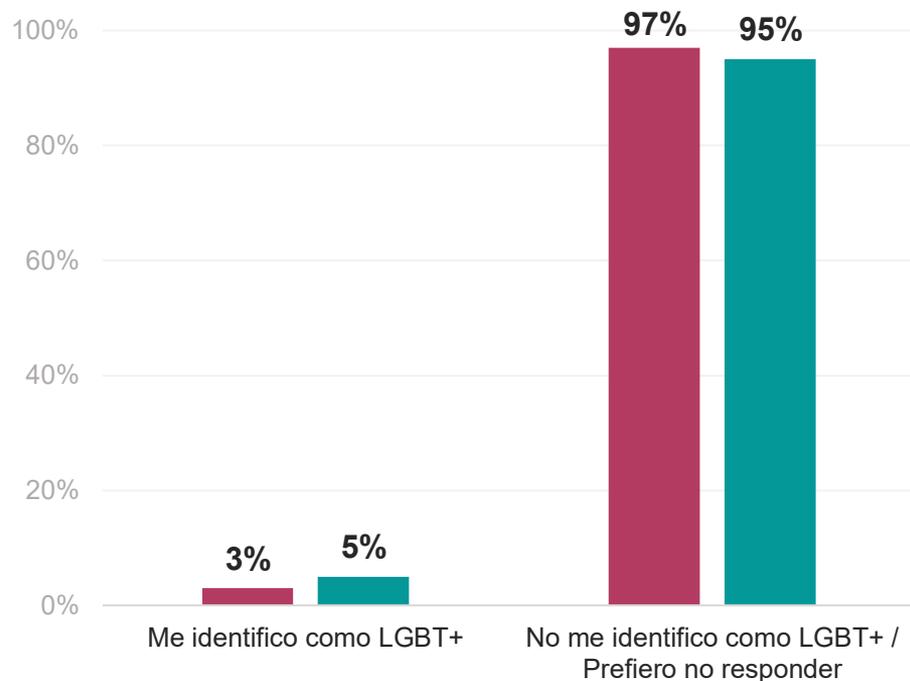
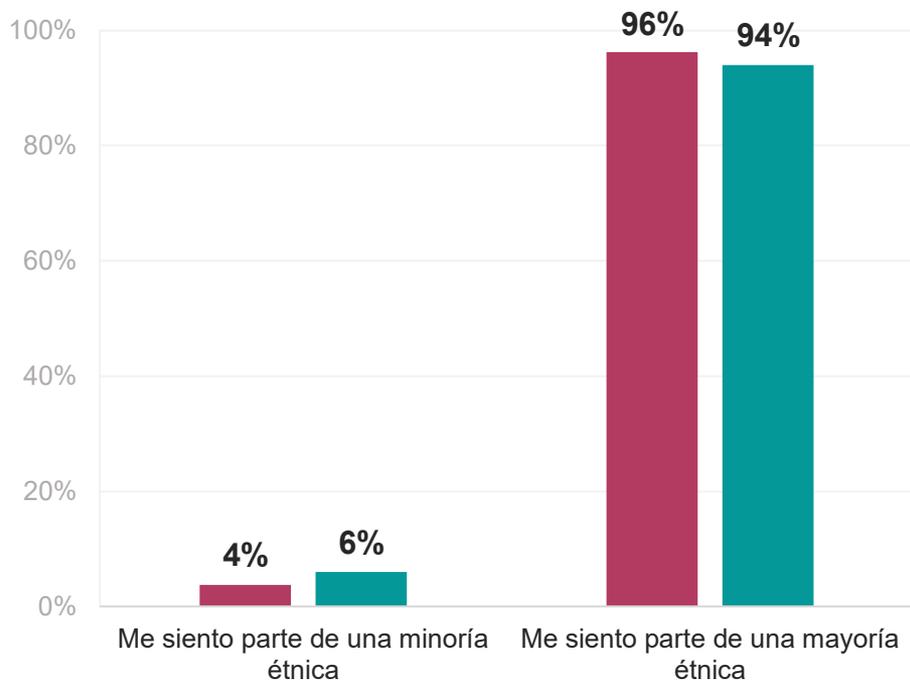


# Las mujeres en el mercado laboral: Una participación inequitativa

## Tasa de Ocupación Nacional



# Representación de las minorías por Género



Mujeres

Hombres

# Representación de las minorías por Género



\*Las minorías étnicas representan el 5% de la fuerza laboral en las organizaciones

\*\*La comunidad LGBT+ representa el 3.3% de la fuerza laboral en las organizaciones

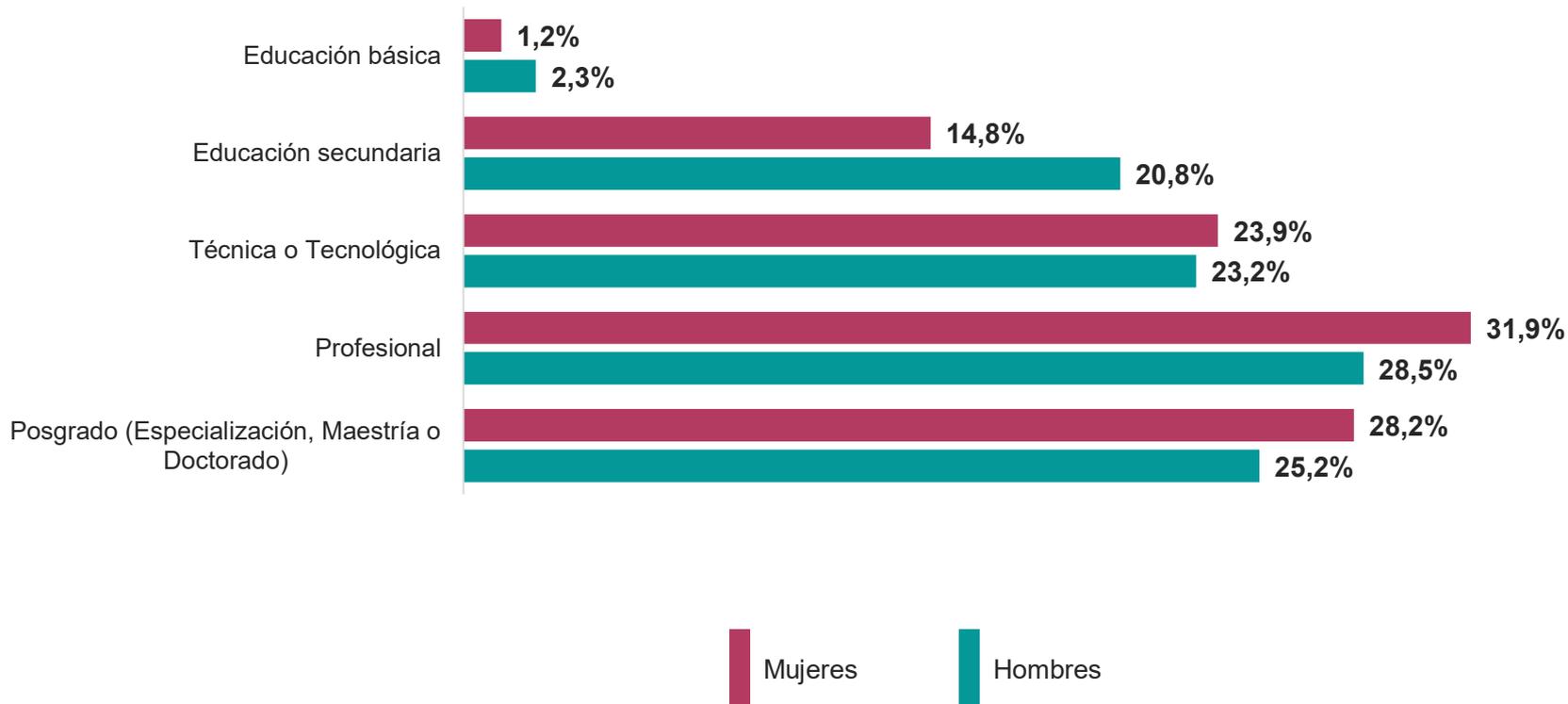


Mujeres

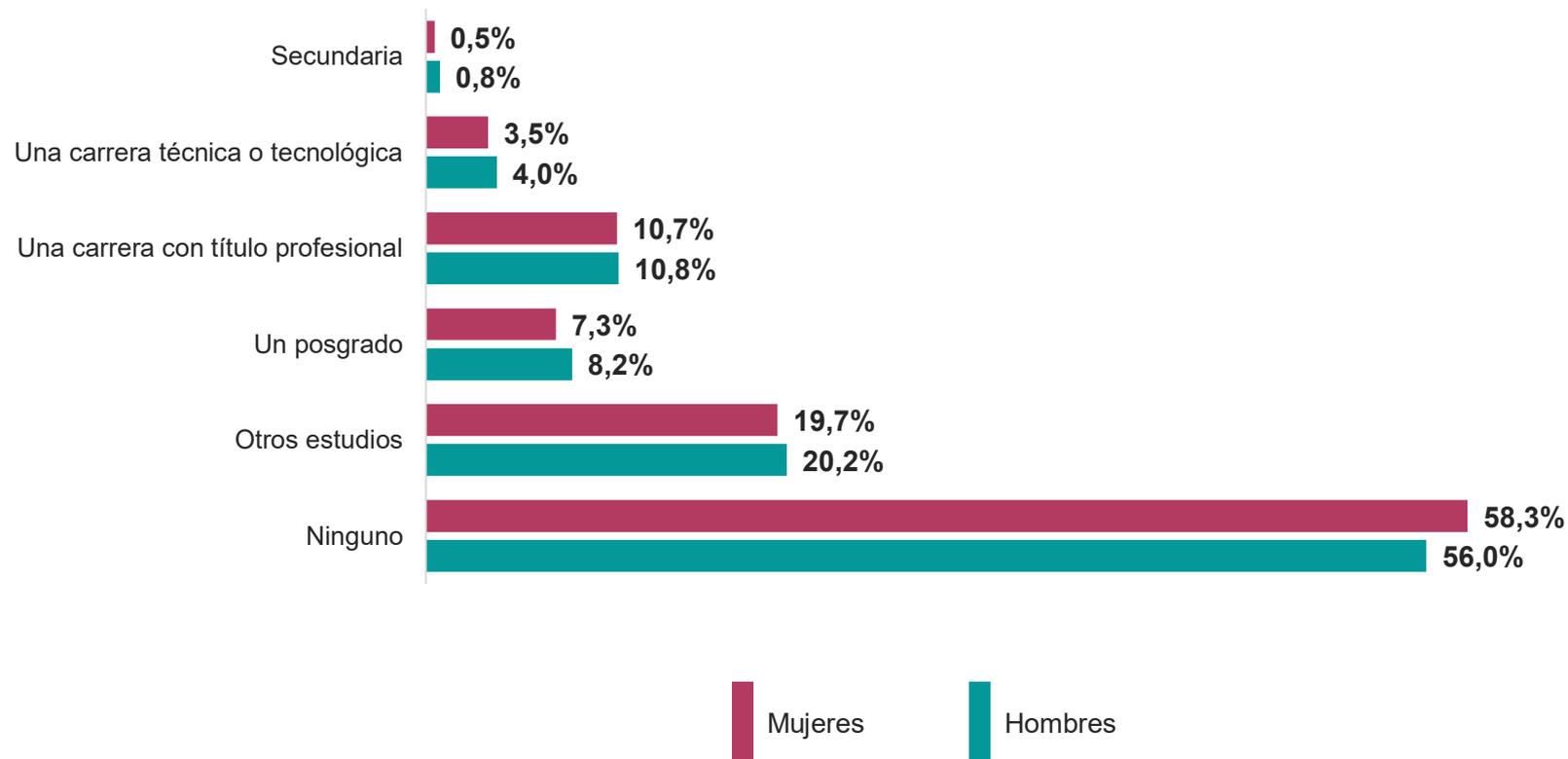


Hombres

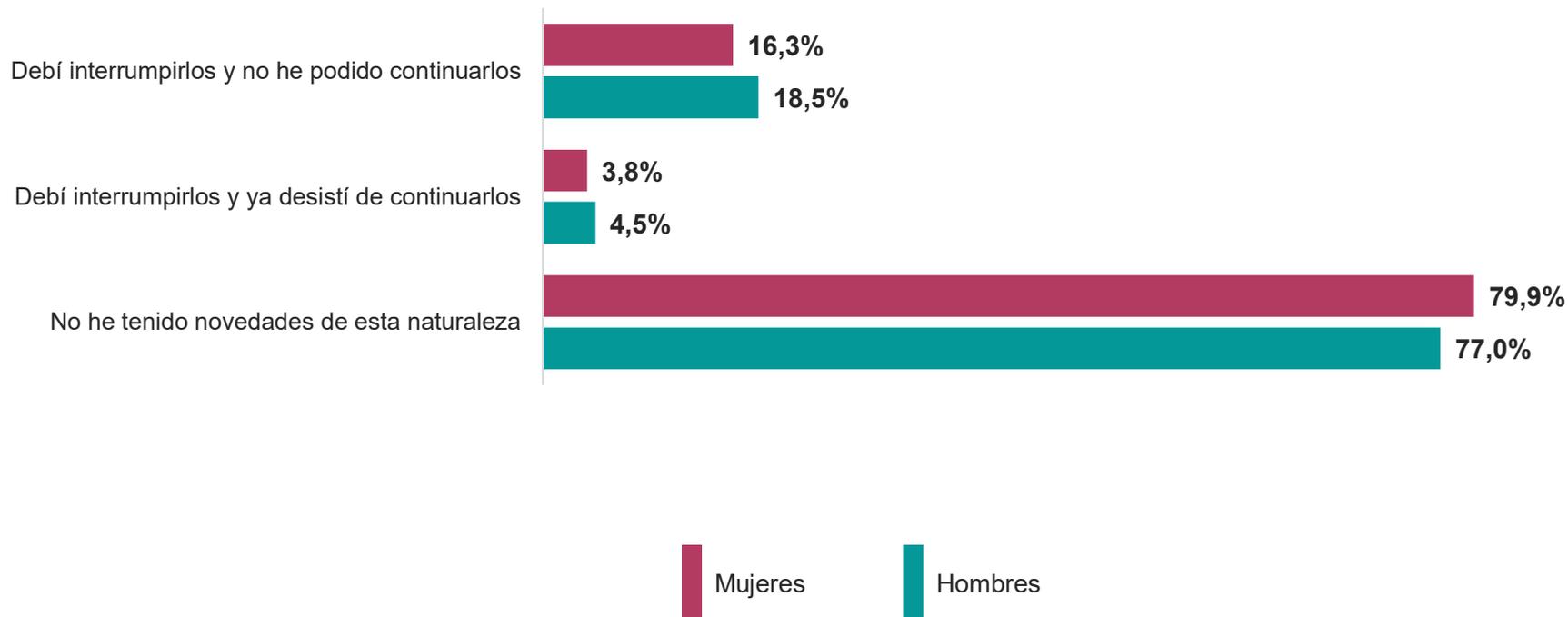
# Formación Académica de las muestras



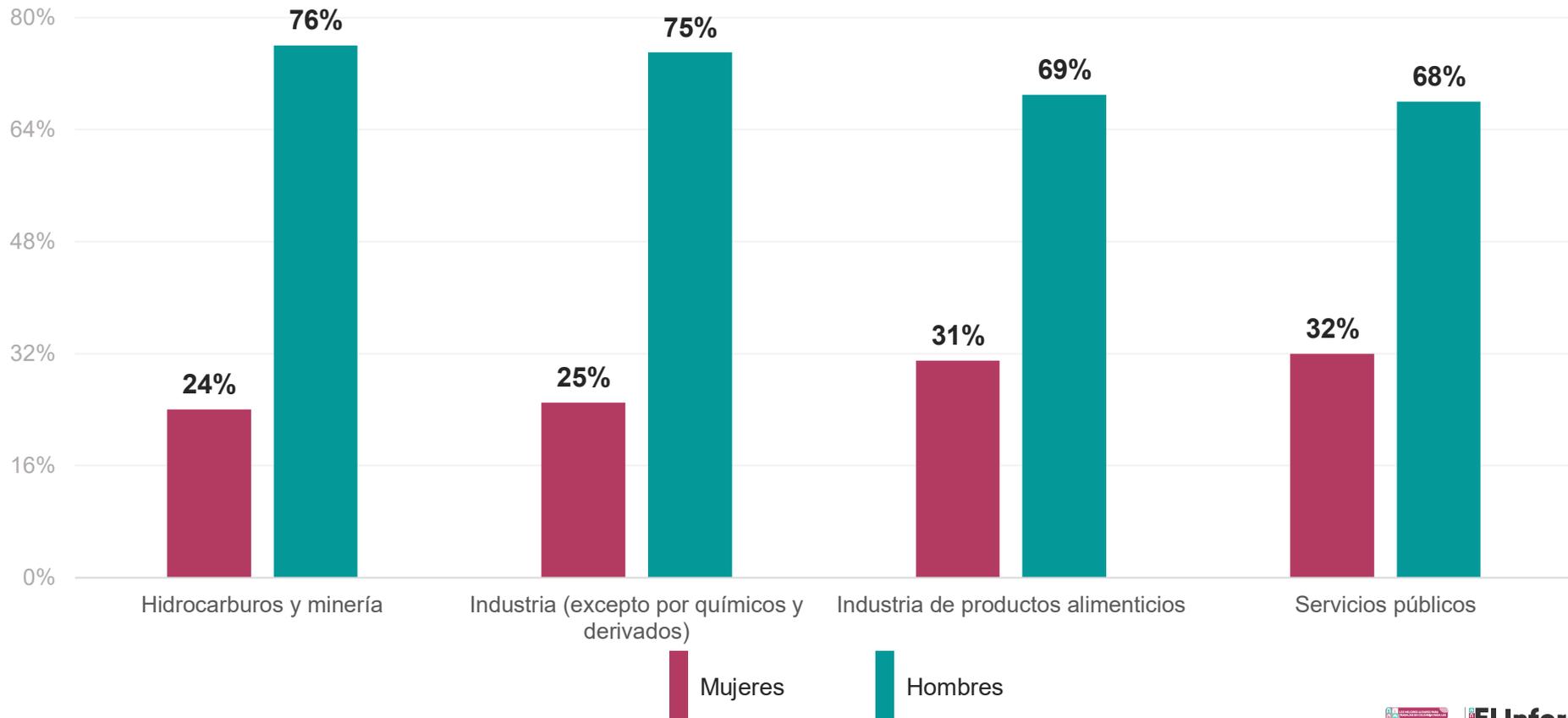
# Estudios en curso de las muestras



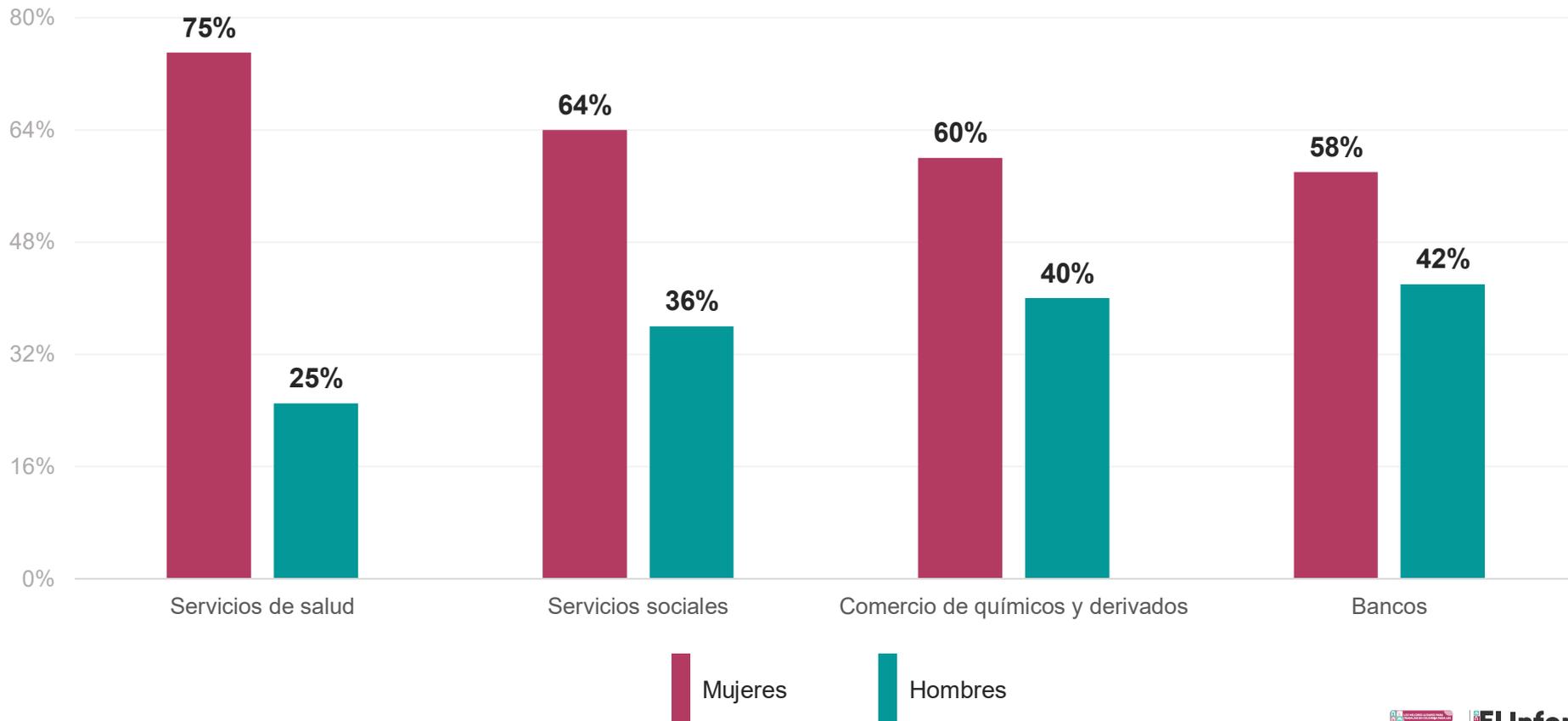
# Continuidad de los estudios de las muestras



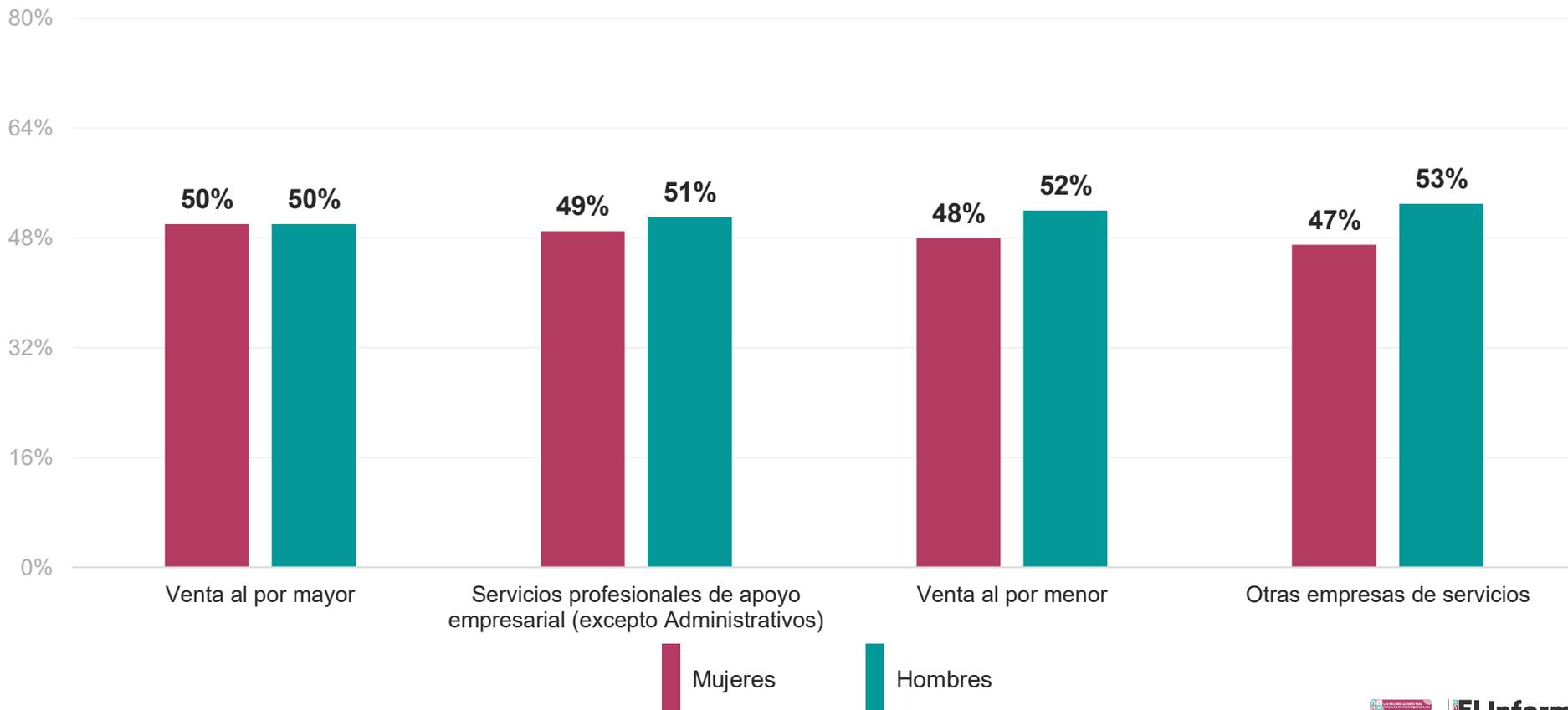
# Sectores económicos más masculinos



# Sectores económicos más femeninos



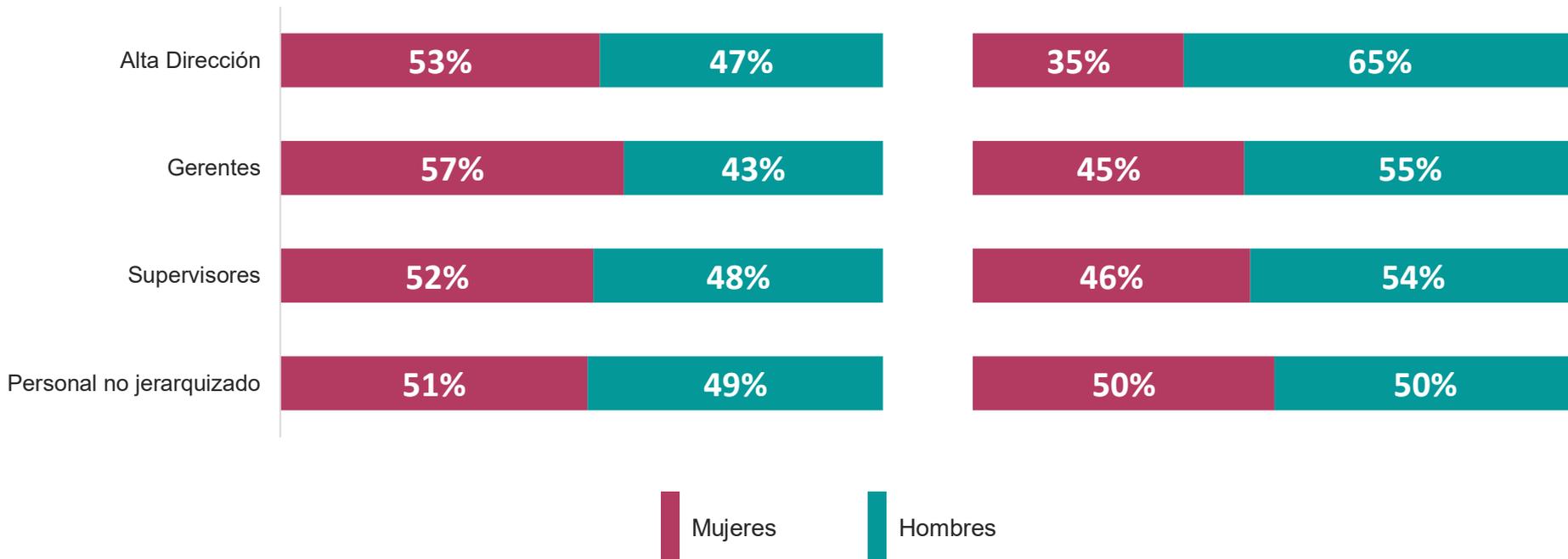
# Sectores económicos con más equilibrio de género



# ¿Qué es un “techo de cristal”?

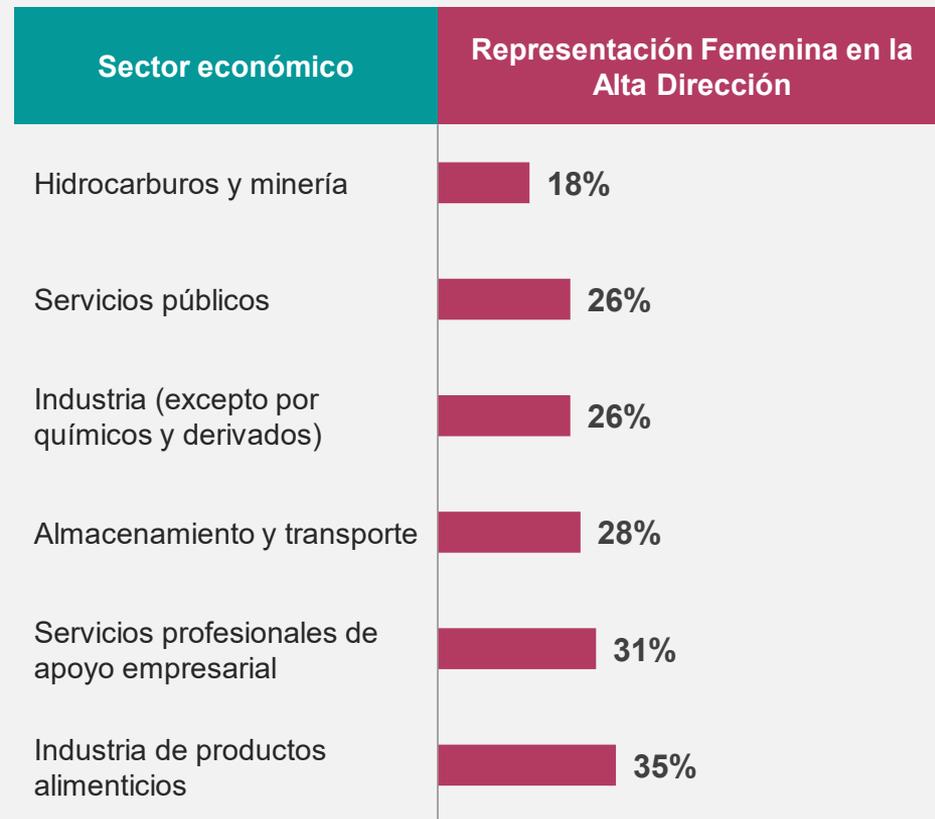
## Sector A

## Sector B



Hay actividades económicas en las que **no parecen existir** “techos de cristal”

Y hay actividades económicas en las que se **advierten posibles** “techos de cristal”

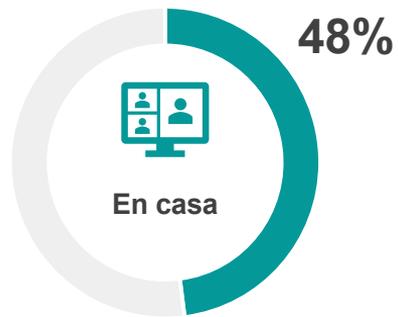
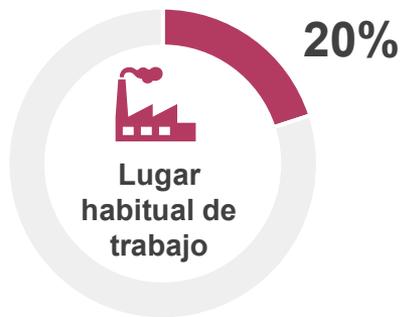
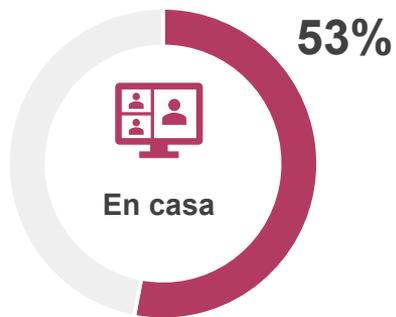




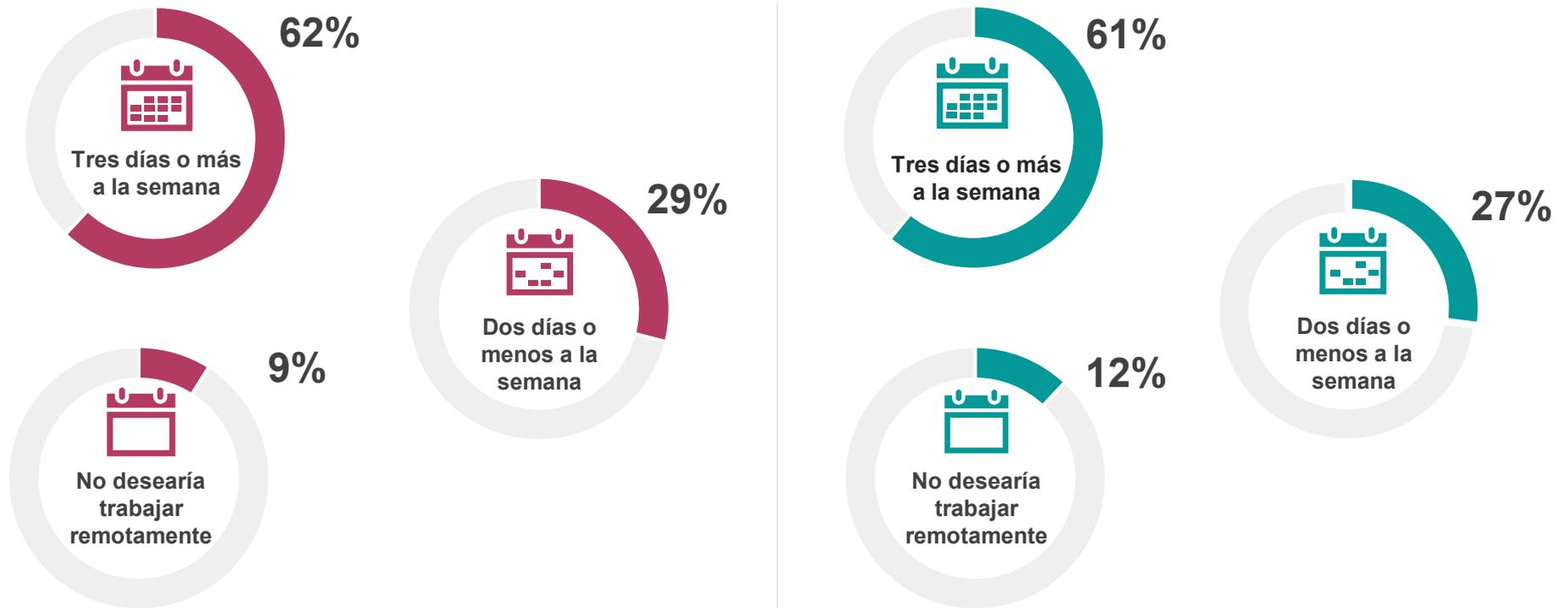
# Preferencia por el teletrabajo



# ¿Cuál es su modalidad de trabajo actual?



# Si tuviera la posibilidad de elegir, ¿con qué frecuencia desearía trabajar remotamente?

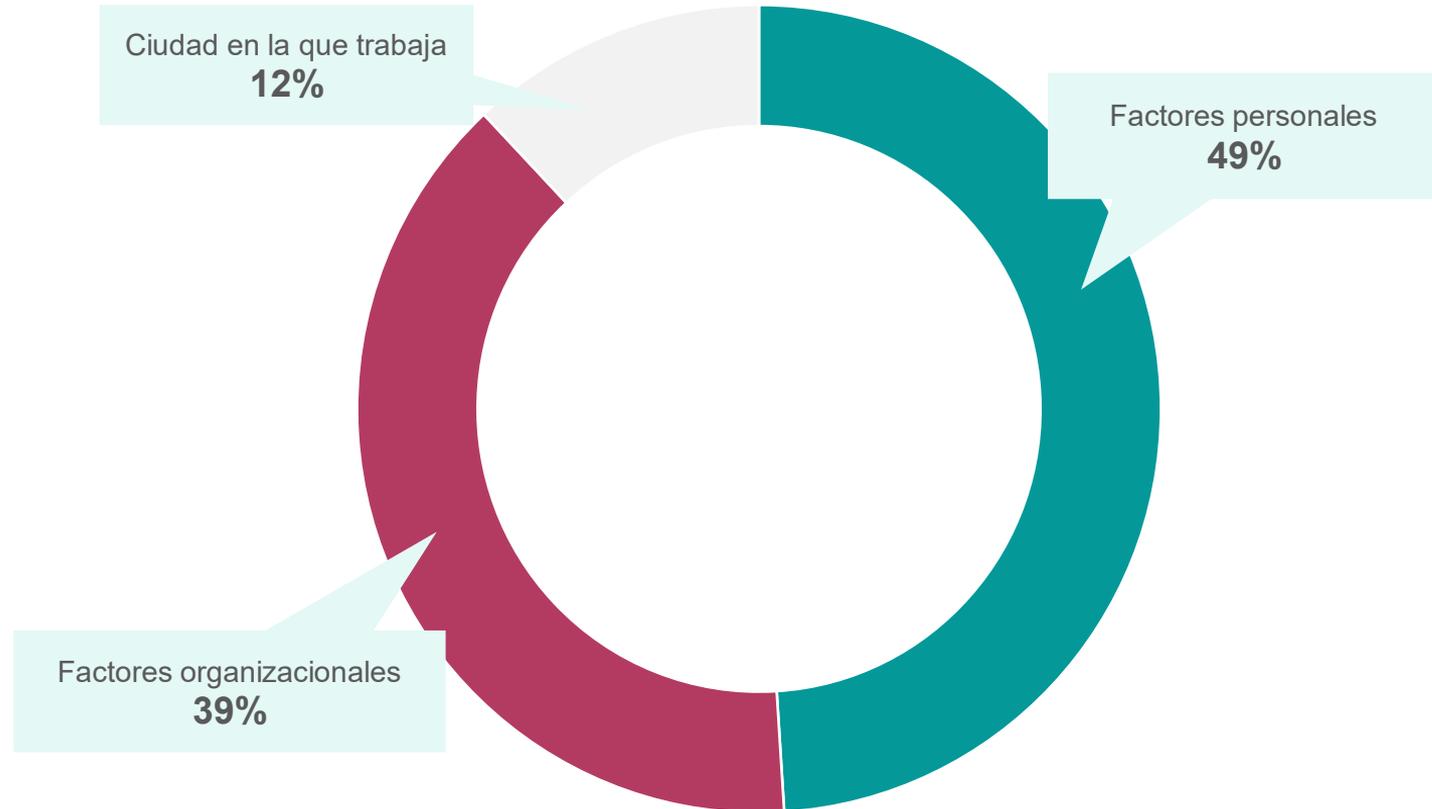


\*Periodo de recolección: Octubre de 2021 - Enero de 2022

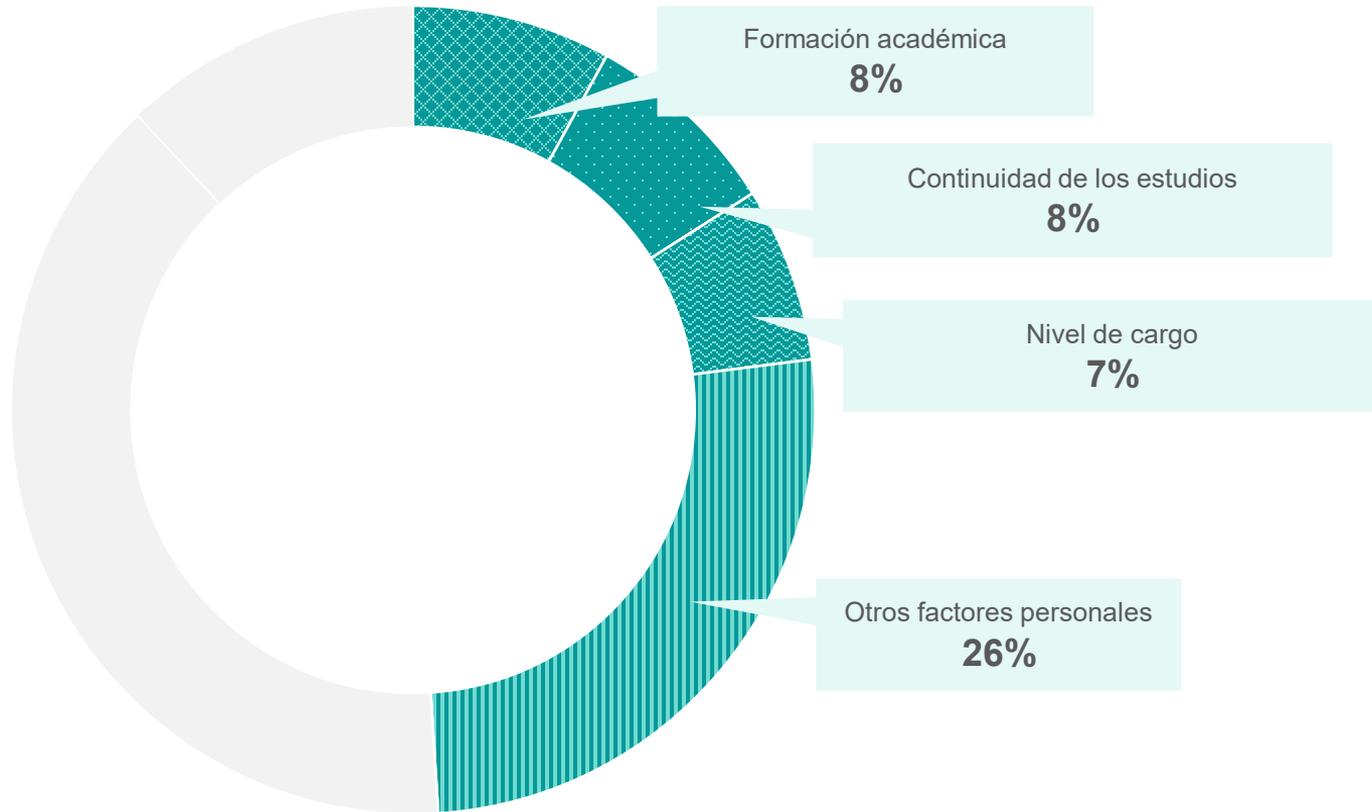
Mujeres Hombres



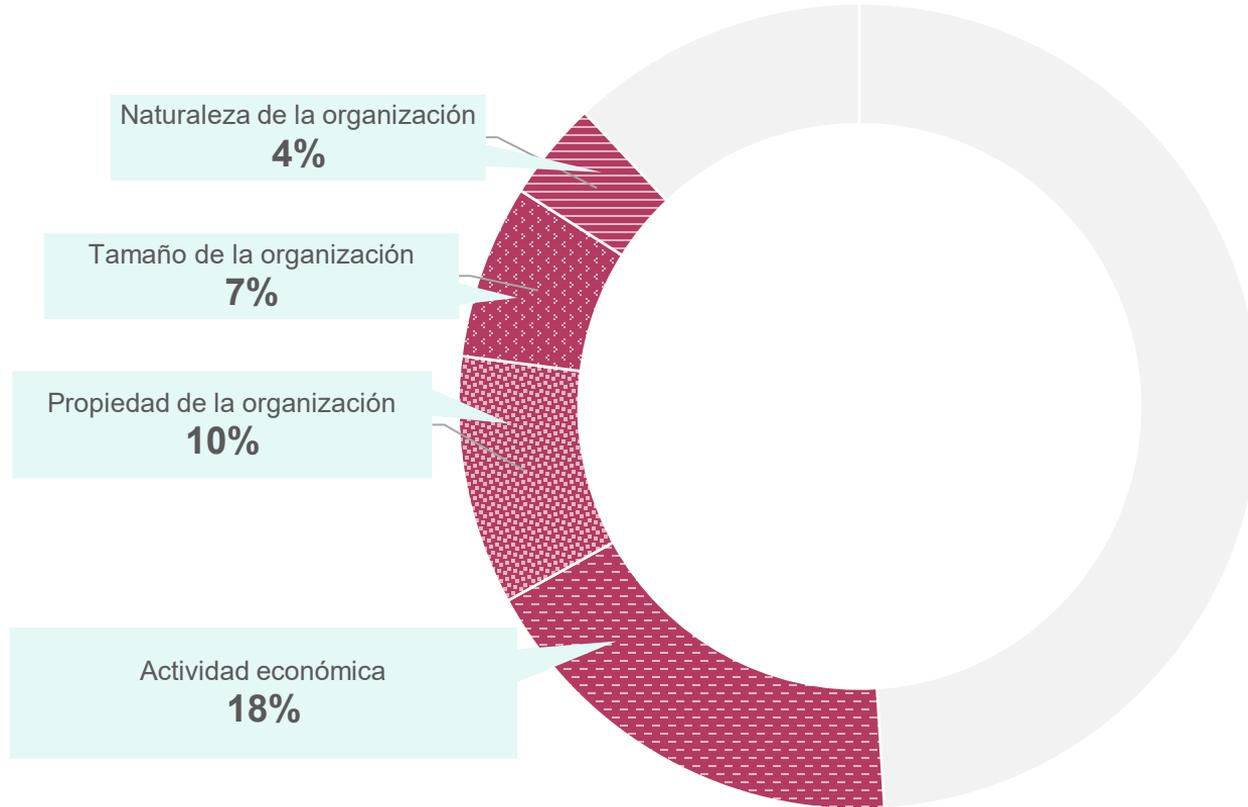
# En Colombia, ¿qué está influyendo en una mujer que valora el Ambiente Laboral?



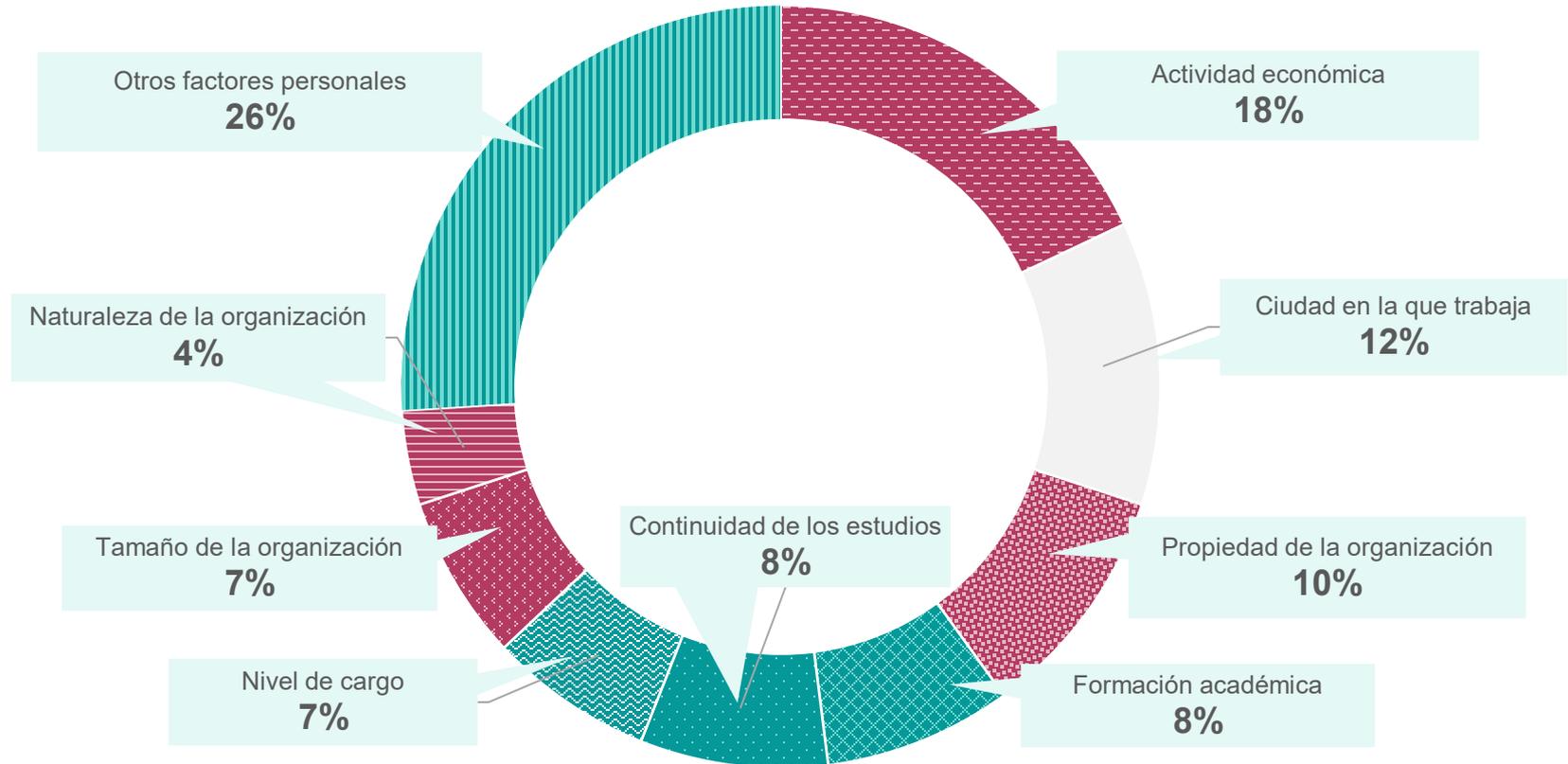
# ¿Qué factores personales están influyendo en una mujer que valora el Ambiente Laboral?

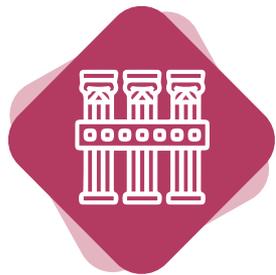


# ¿Qué factores organizacionales están influyendo en una mujer que valora el Ambiente Laboral?



# Tomando todo en cuenta, ¿qué está influyendo en una mujer que valora el Ambiente Laboral?





# Los pilares de la contribución por género



# Los pilares de la contribución



**La Transacción**

El vínculo formal



**El Compromiso**

El vínculo afectivo



**El Vínculo**

# Los pilares de la contribución



**El Vínculo**



**La Experiencia  
compartida**



**El Ambiente  
Laboral**

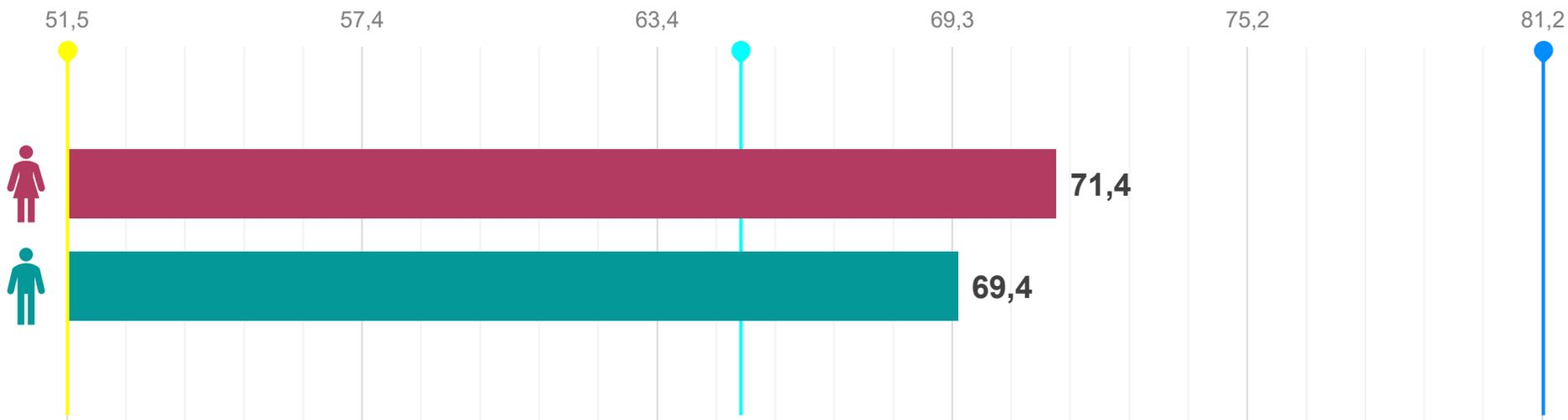
# Índice de la Transacción

## Hallazgos

Desde la perspectiva de la mujer, ¿la organización ha resuelto al menos uno de los aspectos más transaccionales (Compensación, Beneficios o Desarrollo)?



# Índice de la Transacción (IDT)



El **Índice de la Transacción (IDT)** sintetiza el acierto de la organización al ofrecer "algo" que atrae a los colaboradores, ya sea en la Compensación, los Beneficios o el Desarrollo

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

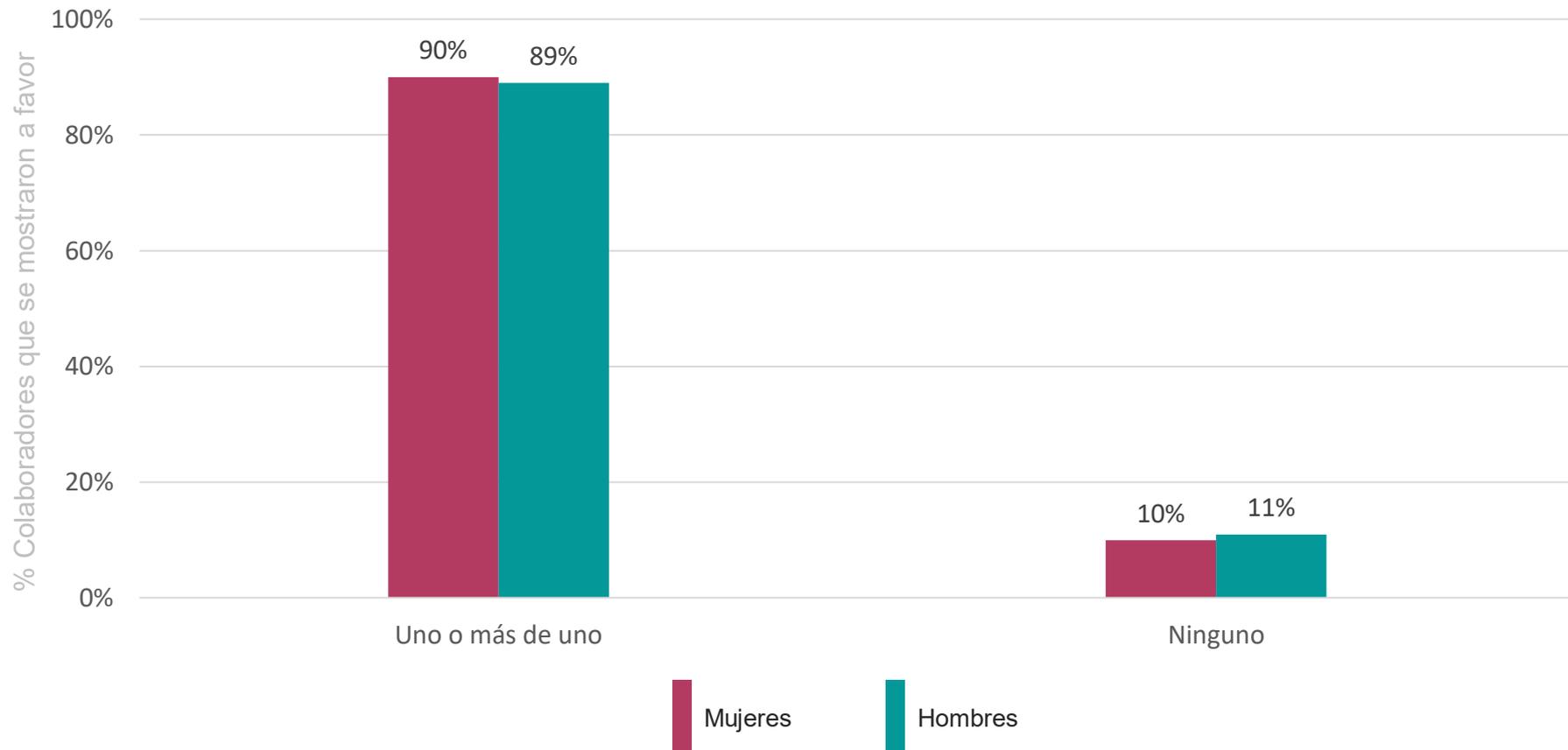
Muy satisfactorio

Sobresaliente

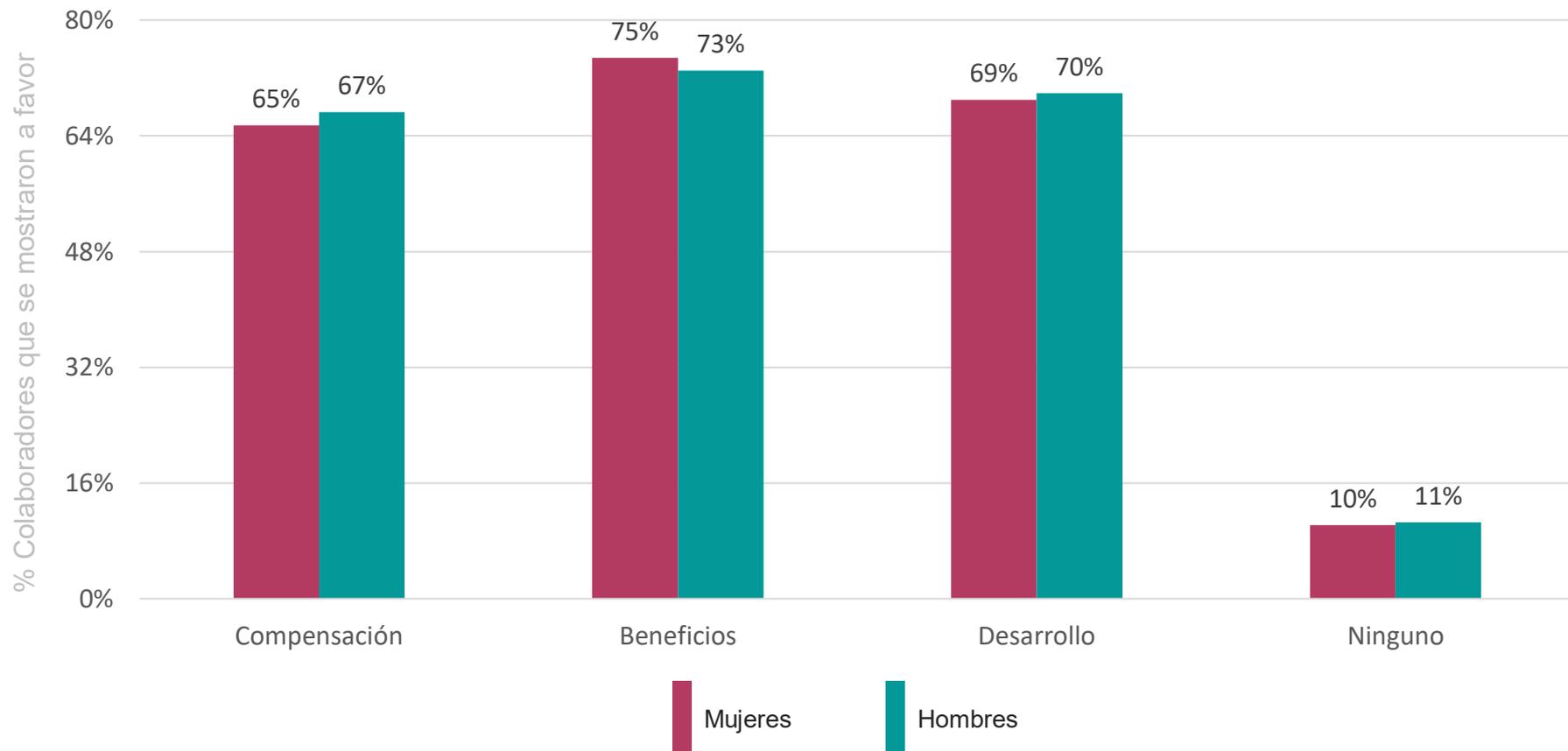
Muy sobresaliente

Excelente

# ¿Cuántos asuntos transaccionales encuentran resueltos los colaboradores?



## De los 3 asuntos más transaccionales, la remuneración es el asunto con el que las mujeres se sienten más inconformes



# Índice de la Transacción (IDT)

## Diferencias más significativas en favor de los hombres

### Sector Económico (Página 1)

Sector Económico (Página 1)	Mujeres		Hombres		Diferencia
Servicios gubernamentales	64.6	Satisfactorio	78.5	Muy satisfactorio	-13.9
Servicios administrativos y de apoyo	67.4	Muy satisfactorio	77.2	Muy satisfactorio	-9.8
Servicios profesionales de apoyo empresarial (excepto Administrativos)	65.1	Satisfactorio	74.0	Muy satisfactorio	-8.9
Tecnologías de la información y las comunicaciones	69.0	Muy satisfactorio	75.2	Muy satisfactorio	-6.2
Almacenamiento y transporte	66.0	Satisfactorio	70.0	Satisfactorio	-4.0
Servicios administrativos	74.3	Muy satisfactorio	78.0	Muy satisfactorio	-3.7
Venta al por menor	73.2	Muy satisfactorio	75.1	Muy satisfactorio	-1.9
<b>Índice de la Transacción (IDT)</b>	<b>71.4</b>	Muy satisfactorio	<b>69.4</b>	Muy satisfactorio	<b>+2.0</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice de la Transacción (IDT)

## por Sector Económico

Sector Económico (Página 2)	Mujeres		Hombres		Diferencia
Venta al por mayor	70.2		71.9		-1.7
Industria (excepto por p. alimenticios y químicos y derivados)	72.1		72.7		-0.6
Bancos	70.1		70.1		+0.0
Servicios sociales	73.9		71.8		+2.1
Otras empresas de servicios	68.5		66.1		+2.4
Financiero (excepto Bancos)	73.9		70.7		+3.2
Servicios de salud	71.0		65.7		+5.3
<b>Índice de la Transacción (IDT)</b>	<b>71.4</b>		<b>69.4</b>		<b>+2.0</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice de la Transacción (IDT)

## Diferencias más significativas en favor de las mujeres

Sector Económico (Página 3)

Mujeres

Hombres

Diferencia

Servicios públicos

78.0

72.0

+6.0

Hidrocarburos y Minería

78.7

66.6

★ +12.1

Comercio de químicos y derivados

79.7

67.3

★ +12.4

Instituciones educativas

75.1

61.5

★ +13.6

Industria de productos alimenticios

78.4

63.1

★ +15.3

Industria de químicos y derivados

82.0

63.0

★ +19.0

Índice de la Transacción (IDT)

71.4

69.4

+2.0

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

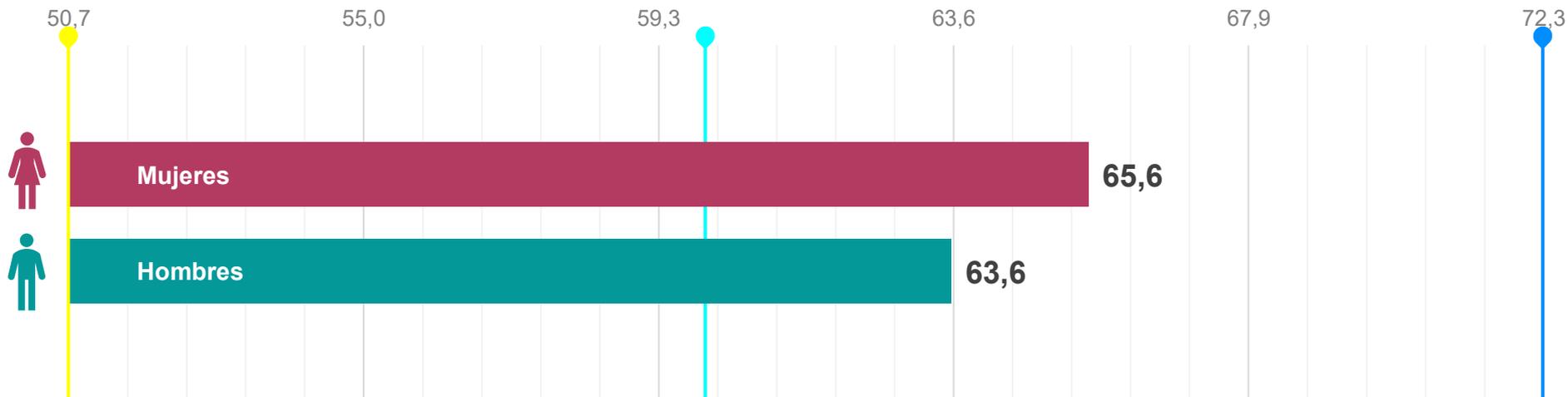
# Índice del Compromiso

## Hallazgos

¿Qué tan conectadas se sienten las mujeres con las diferentes facetas de la organización?



# Índice del Compromiso (IDC)



El **Índice del Compromiso (IDC)** sintetiza la conexión de los colaboradores con su contribución, con el equipo al que pertenecen y con la organización misma

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Compromiso (IDC)

## Aspectos que comprometen

## Valoración

### Mujeres

### Hombres

### Diferencia

Las personas sienten que su **contribución es importante**

57.7 Media (-)

64.2 Media (+)

-6.5

Las personas entregan un **esfuerzo adicional** en el trabajo

58.3 Media (-)

60.8 Media (+)

-2.5

Las personas desean **trabajar por mucho tiempo** en la organización

64.4 Media (-)

60.8 Media (-)

+3.6

Las personas sienten que su trabajo tiene un **significado especial**

63.3 Media (+)

56.8 Media (-)

★ +6.5

Las personas se sienten **orgullosas** de su lugar de trabajo

66.6 Media (-)

59.7 Media (-)

★ +6.9

**Índice del Compromiso (IDC)**

**65.6**

**63.6**

**+2.0**

Estadio de Valoración

Muy satisfactorio

Muy satisfactorio

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Compromiso (IDC)

## Diferencias más significativas en favor de los hombres

Sector Económico (Página 1)	Mujeres		Hombres		Diferencia
Comercio de químicos y derivados	74.9		79.1		-4.2
Servicios administrativos	67.3		69.8		-2.5
Construcción	63.5		65.8		-2.3
Servicios públicos	71.0		73.0		-2.0
Hidrocarburos y Minería	65.2		67.1		-1.9
Otras empresas de servicios	61.0		61.3		-0.3
Tecnologías de la información y las comunicaciones	63.7		63.8		-0.1
<b>Índice del Compromiso (IDC)</b>	<b>65.6</b>		<b>63.6</b>		<b>+2.0</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Compromiso (IDC)

## Diferencias menos significativas

Sector Económico (Página 2)	Mujeres		Hombres		Diferencia
Servicios profesionales de apoyo empresarial (excepto Administrativos)	60.0	Satisfactorio	60.0	Satisfactorio	+0.0
Servicios administrativos y de apoyo	59.5	Satisfactorio	59.1	Satisfactorio	+0.4
Servicios gubernamentales	56.5	Satisfactorio	55.9	Satisfactorio	+0.6
Servicios sociales	68.1	Muy satisfactorio	66.1	Muy satisfactorio	+2.0
Industria de productos alimenticios	69.2	Muy satisfactorio	66.9	Muy satisfactorio	+2.3
Bancos	63.2	Muy satisfactorio	59.7	Satisfactorio	+3.5
Almacenamiento y transporte	63.6	Muy satisfactorio	59.9	Satisfactorio	+3.7
<b>Índice del Compromiso (IDC)</b>	<b>65.6</b>	Muy satisfactorio	<b>63.6</b>	Muy satisfactorio	<b>+2.0</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Compromiso (IDC)

## Diferencias más significativas en favor de las mujeres

### Sector Económico (Página 3)

### Mujeres

### Hombres

### Diferencia

Servicios de salud	67.7		63.7		+4.0
Financiero (excepto Bancos)	66.5		62.1		+4.4
Industria de químicos y derivados	71.2		66.8		+4.4
Venta al por mayor	70.1		65.4		+4.7
Industria (excepto por p. alimenticios y químicos y derivados)	67.0		62.1		+4.9
Instituciones educativas	71.8		64.3	★	+7.5
Venta al por menor	67.1		59.2	★	+7.9
<b>Índice del Compromiso (IDC)</b>	<b>65.6</b>		<b>63.6</b>		<b>+2.0</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

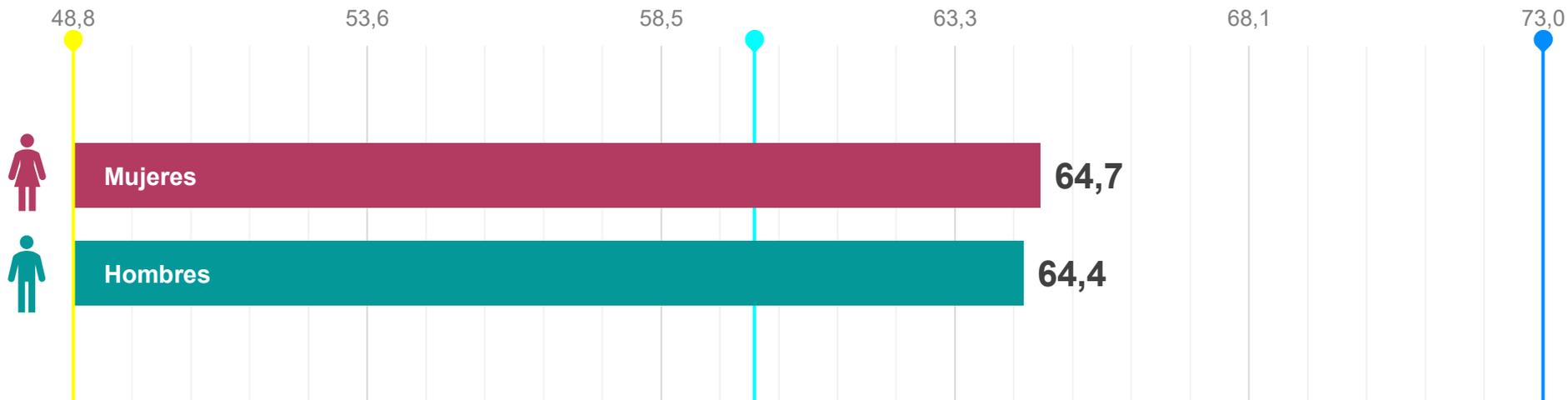
# Índice del Ambiente Laboral

## Hallazgos

¿Qué tanto la organización y la experiencia compartida responden a las necesidades y expectativas de las mujeres?



# Índice de Ambiente Laboral (IAL)



El **Índice del Ambiente Laboral (IAL)** sintetiza qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores

# Índice del Ambiente Laboral (IAL)

Variables con una diferencia más significativa	Dimensión	Valoración				
		Mujeres		Hombres		Diferencia
Comunidad (sentido de equipo)	Credibilidad	51.3	Media (-)	60.5	Media (+)	
Visión (de los líderes)	Ecuanimidad	64.0	Media (+)	59.6	Media (+)	★ +4.4
<b>Índice de Ambiente Laboral (IAL)</b>		<b>64.7</b>		<b>64.4</b>		<b>+0.3</b>
Estadio de Valoración		Muy satisfactorio		Muy satisfactorio		

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Ambiente Laboral (IAL)

## Diferencias más significativas en favor de los hombres

### Sector Económico (Página 1)

### Mujeres

### Hombres

### Diferencia

Comercio de químicos y derivados	75.0		79.9		-4.9
Construcción	57.5		61.7		-4.2
Servicios administrativos	65.1		68.7		-3.6
Servicios profesionales de apoyo empresarial (excepto Administrativos)	65.4		68.4		-3.0
Tecnologías de la información y las comunicaciones	68.3		71.1		-2.8
Servicios gubernamentales	54.2		56.3		-2.1
Servicios de salud	58.2		59.9		-1.7
<b>Índice del Ambiente Laboral (IAL)</b>	<b>64.7</b>		<b>64.4</b>		<b>+0.3</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Ambiente Laboral (IAL)

## Diferencias menos significativas

Sector Económico (Página 2)	Mujeres		Hombres		Diferencia
Financiero (excepto Bancos)	67.9		68.9		-1.0
Bancos	63.7		64.0		-0.3
Servicios sociales	64.2		64.4		-0.2
Otras empresas de servicios	60.3		59.9		+0.4
Servicios administrativos y de apoyo	63.1		62.4		+0.7
Venta al por mayor	68.4		66.2		+2.2
Hidrocarburos y Minería	63.8		61.7		+2.1
<b>Índice del Ambiente Laboral (IAL)</b>	<b>64.7</b>		<b>64.4</b>		<b>+0.3</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Ambiente Laboral (IAL)

## Diferencias más significativas en favor de las mujeres

### Sector Económico (Página 3)

Sector Económico (Página 3)	Mujeres		Hombres		Diferencia
Industria de productos alimenticios	66.3		64.1		+2.2
Servicios públicos	67.5		65.0		+2.5
Instituciones educativas	67.3		64.8		+2.5
Venta al por menor	62.9		59.8		+3.1
Almacenamiento y transporte	62.5		59.1		+3.4
Industria de químicos y derivados	67.3		60.8	★	+6.5
Industria (excepto por p. alimenticios y químicos y derivados)	65.5		58.9	★	+6.6
<b>Índice del Ambiente Laboral (IAL)</b>	<b>64.7</b>		<b>64.4</b>		<b>+0.3</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Estilo de Liderazgo de mi Líder

Competencias del líder	Valoración	
	Mujeres	Hombres
Apoyo	Media (+)	Media (+)
Competencia	Media (+)	Media (+)
Comunicación	Media (+)	Media (+)
Empoderamiento	Media (+)	Media (+)
Liderar con el ejemplo	Media (+)	Media (+)
Colaboración (Participación)	Media (+)	Media (+)
Transparencia	Media (+)	Media (+)
Visión	Media (+)	Media (-)
<b>Índice del Estilo de Liderazgo de mi Líder</b>	<b>64.7</b>	<b>64.6</b>
Estadio de Valoración	Muy satisfactorio	Muy satisfactorio

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Estilo de Liderazgo de los Líderes

Competencias del líder	Valoración	
	Mujeres	Hombres
Apoyo	Media (+)	Media (+)
Competencia	Media (+)	Media (+)
Comunicación	Media (+)	Media (+)
Empoderamiento	Media (+)	Media (+)
Liderar con el ejemplo	Media (+)	Media (+)
Colaboración (Participación)	Media (+)	Media (+)
Transparencia	Media (+)	Media (+)
Visión	Media (+)	Media (+)
<b>Índice del Estilo de Liderazgo de los Líderes</b>	<b>64.4</b>	<b>64.2</b>
Estadio de Valoración	<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Muy satisfactorio</b>

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# En las organizaciones en Colombia, ¿cómo se fortalece la confianza de las mujeres?

## Dimensión

## Valoración



Credibilidad

Muy alta



Respeto

Excelente



Ecuanimidad

Muy alta

**Confianza**

**Muy alta**



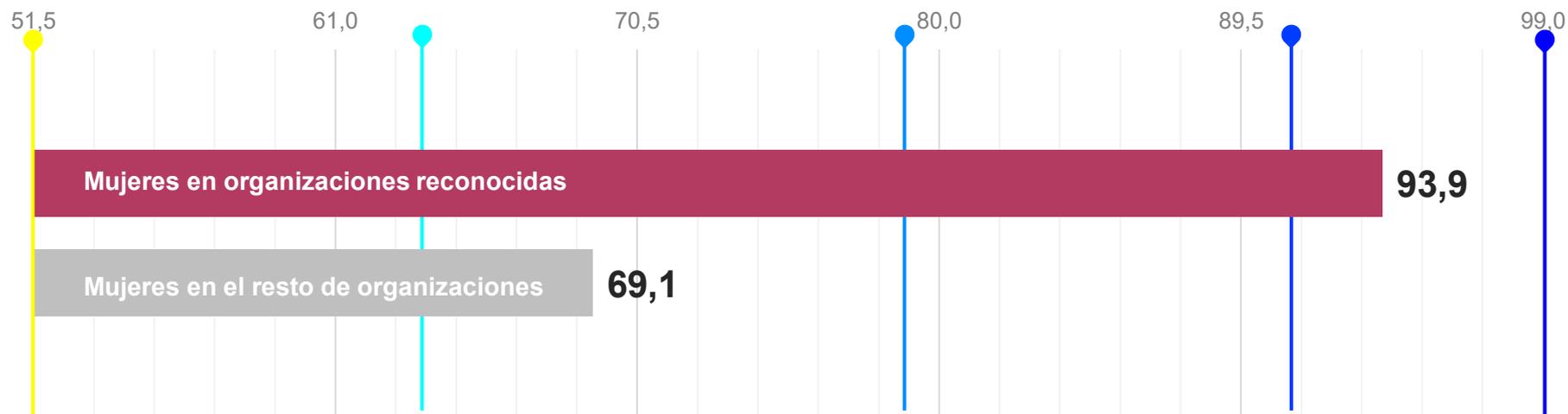
La confianza se fortalece cuando ellas perciben que sus líderes **hacen lo que dicen**, **incentivan, consideran y responden con interés a sus sugerencias e ideas**, y **velan porque todos sean escuchados y reciban un trato justo**



¿Qué diferencia a Los  
Mejores Lugares para  
Trabajar™ para las  
Mujeres del resto de  
organizaciones?



# Índice de la Transacción (IDT)



El **Índice de la Transacción (IDT)** sintetiza el acierto de la organización al ofrecer "algo" que atrae a los colaboradores, ya sea en la Compensación, los Beneficios o el Desarrollo

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

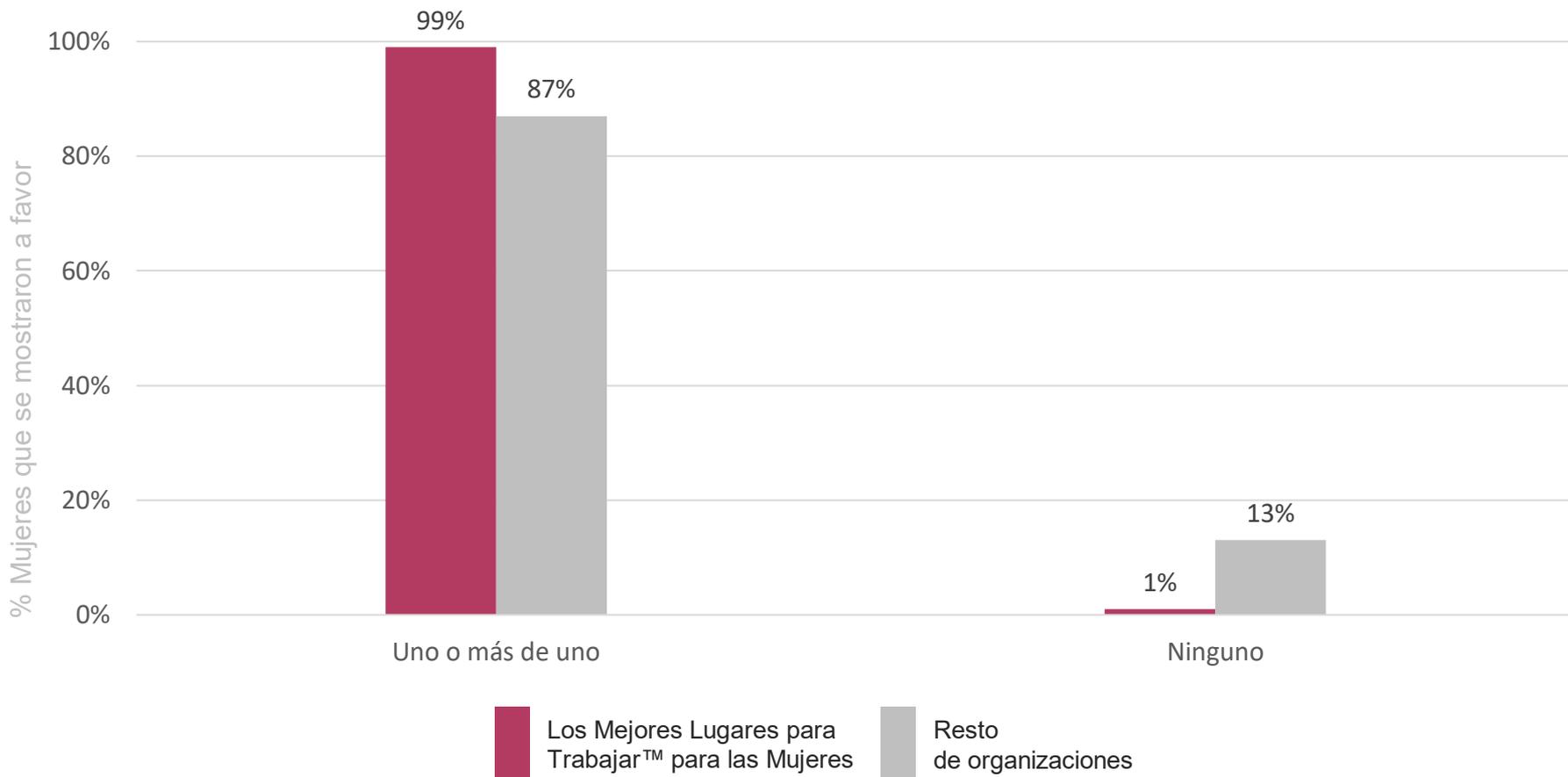
Muy satisfactorio

Sobresaliente

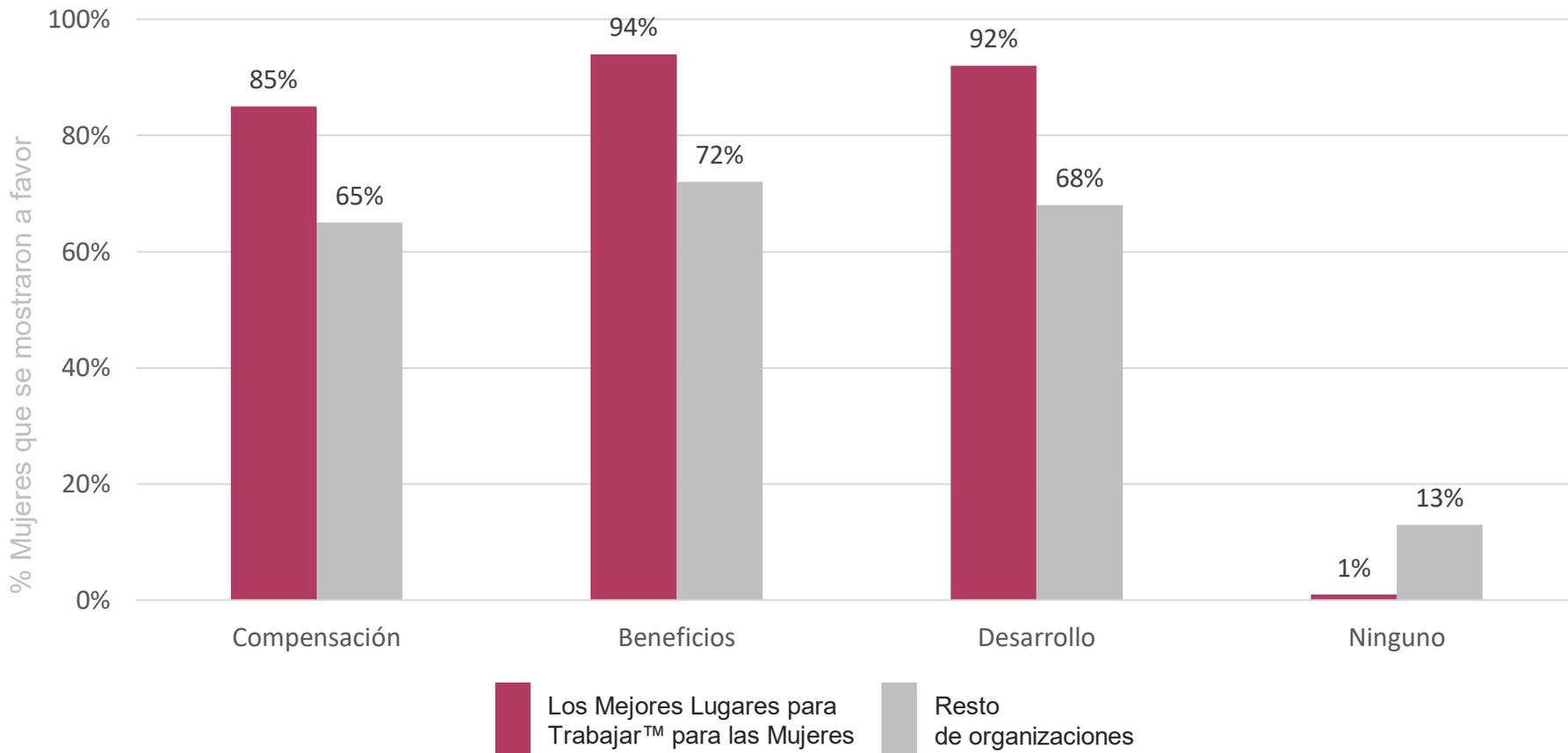
Muy sobresaliente

Excelente

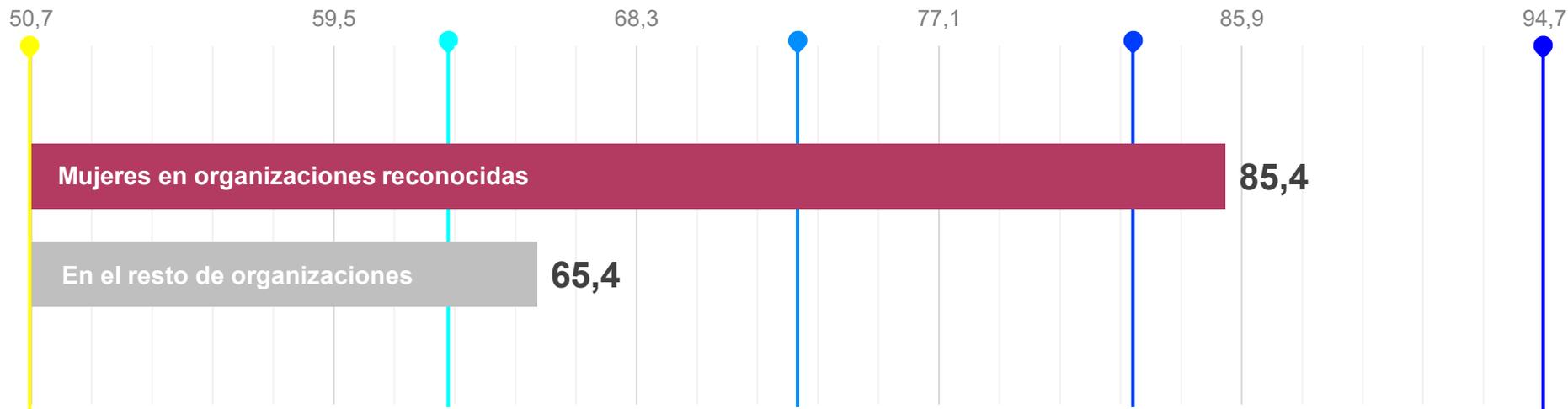
# ¿Cuántos asuntos transaccionales encuentran resueltos las mujeres?



# ¿Qué asuntos transaccionales encuentran mejor resueltos las mujeres?



# Índice del Compromiso (IDC)



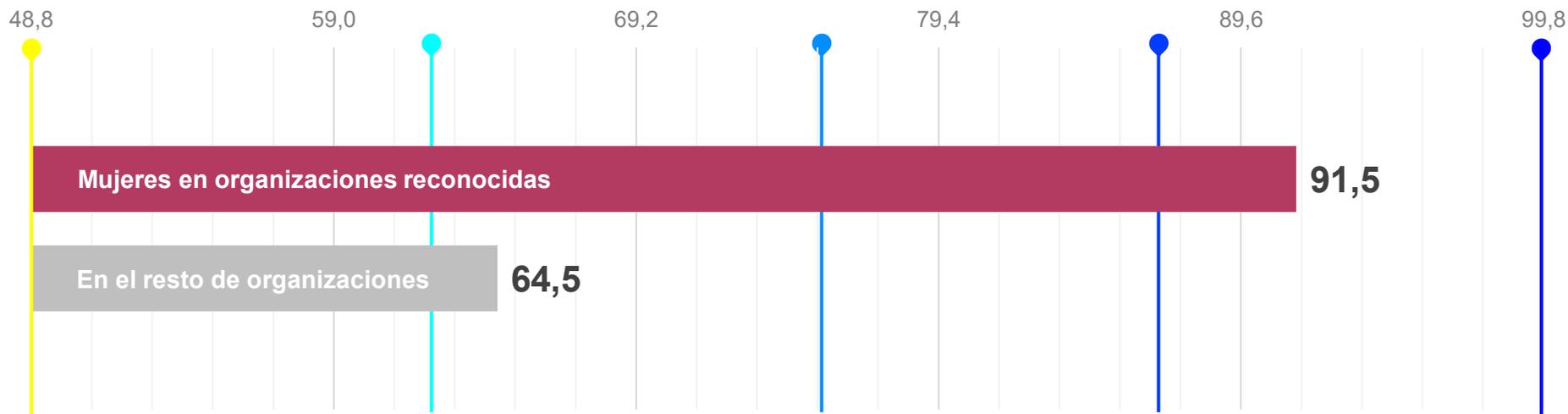
El **Índice del Compromiso (IDC)** sintetiza la conexión de los colaboradores con su contribución, con el equipo al que pertenecen y con la organización misma



# Índice del Compromiso (IDC)

Aspectos que comprometen el IDC	Los Mejores Lugares para Trabajar™ para las Mujeres		Valoración		Diferencia
			Resto de organizaciones		
Las personas entregan un <b>esfuerzo adicional</b> en el trabajo	98.4	Excelente	58.1	Media (+)	★ +40.3
Las personas desean <b>trabajar por mucho tiempo</b> en la organización	95.2	Muy alta	63.9	Media (-)	★ +31.3
Las personas <b>se sienten orgullosas</b> de su lugar de trabajo	92.9	Muy alta	66.4	Media (-)	+26.5
Las personas sienten que su trabajo tiene un <b>significado especial</b>	87.1	Alta	63.1	Media (-)	+24.0
Las personas sienten que <b>su contribución es importante</b>	80.9	Media (+)	57.6	Media (+)	+23.3
<b>Índice del Compromiso (IDC)</b>	<b>85.4</b>		<b>65.4</b>		<b>+20.0</b>
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente		Muy satisfactorio		

# Índice de Ambiente Laboral (IAL)



El **Índice del Ambiente Laboral (IAL)** sintetiza qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice de Ambiente Laboral (IAL)

Variables con diferencias más significativas	Dimensión	Valoración				Diferencia
		Los Mejores Lugares para Trabajar™ para las Mujeres		Resto de organizaciones		

Comunidad (sentido de equipo)	Compañerismo	98.6	Muy alta	51.3	Media (+)	★ +47.3
Imparcialidad	Ecuanimidad	99.3	Alta	53.8	Media (-)	★ +45.5

<b>Índice de Ambiente Laboral (IAL)</b>	<b>91.5</b>	<b>64.5</b>	<b>+27.0</b>
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente	Muy satisfactorio	



# Índice del Estilo de Liderazgo de mi Líder

Competencias del líder	Valoración	
	Los Mejores Lugares para Trabajar™ para las Mujeres	Resto de organizaciones
Apoyo	Muy alta	Media (+)
Competencia	Muy alta	Media (+)
Comunicación	Muy alta	Media (+)
Empoderamiento	Muy alta	Media (+)
Liderar con el ejemplo	Muy alta	Media (+)
Colaboración (Participación)	★ Excelente	Media (+)
Transparencia	Muy alta	Media (+)
Visión	Muy alta	Media (+)

## Índice del Estilo de Liderazgo de los Líderes

93.1

64.4

Estadio de Valoración

Muy sobresaliente

Muy satisfactorio

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

# Índice del Estilo de Liderazgo de los Líderes

Competencias del líder	Valoración	
	Los Mejores Lugares para Trabajar™ para las Mujeres	Resto de organizaciones
Apoyo	Muy alta	Media (+)
Competencia	Muy alta	Media (+)
Comunicación	★ Excelente	Media (+)
Empoderamiento	Muy alta	Media (+)
Liderar con el ejemplo	Muy alta	Media (+)
Colaboración (Participación)	★ Excelente	Media (+)
Transparencia	Muy alta	Media (+)
Visión	Muy alta	Media (+)
<b>Índice del Estilo de Liderazgo de los Líderes</b>	<b>93.7</b>	<b>64.1</b>
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente	Muy satisfactorio

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente



**¿Cuáles son los factores críticos de éxito?**



# Los asuntos más sensibles para las mujeres en relación con el Ambiente Laboral

## Para las mujeres en general

- ① Sentir que hacen parte “del mismo barco”
- ② Creer que habrá una rectificación si se le tratase injustamente
- ③ Sentir que sus compañeros se preocupan unos por otros

## Para las mujeres menores de 22 años

- ① Que su jefe sea receptivo a sugerencia e ideas
- ② Sentir que hacen parte “del mismo barco”
- ③ Creer que habrá una rectificación si se le tratase injustamente

## Para las mujeres entre 22 y 30 años

- ① Sentir que hacen parte “del mismo barco”
- ② Creer que habrá una rectificación si se le tratase injustamente
- ③ Sentir que su entorno de trabajo es psicológica y emocionalmente saludable

## Para las mujeres entre 30 y 39 años

- ① Sentir que hacen parte “del mismo barco”
- ② Creer que habrá una rectificación si se le tratase injustamente
- ③ Sentir que su entorno de trabajo es psicológica y emocionalmente saludable

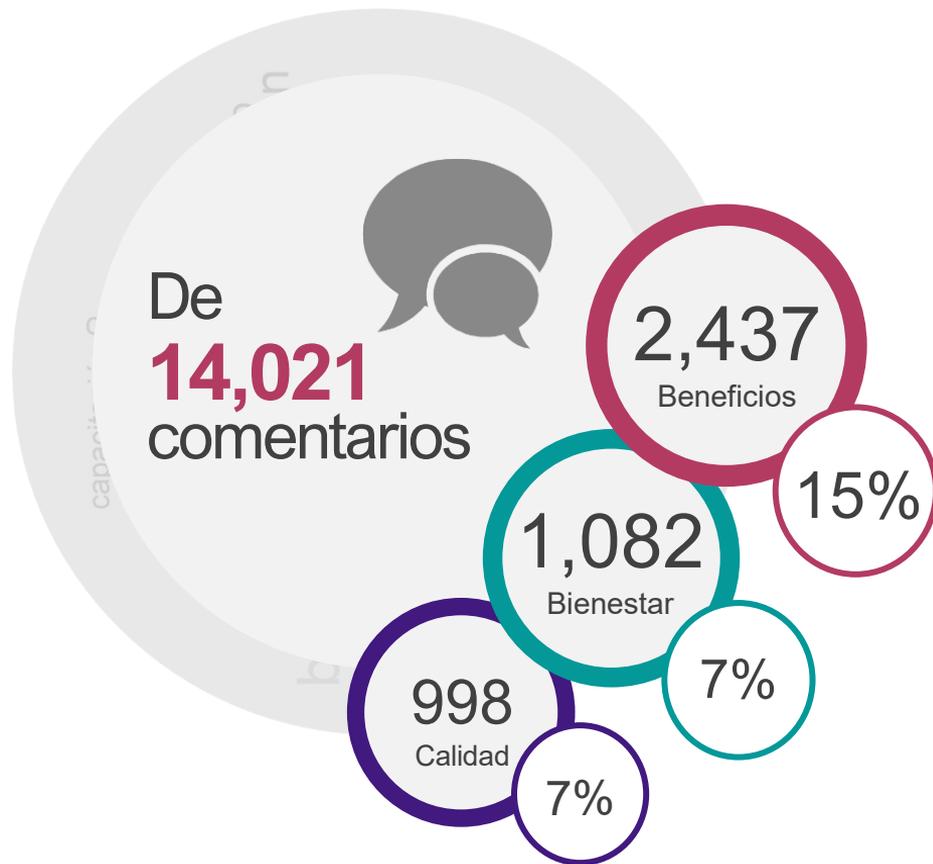
## Para las mujeres entre 39 y 52 años

- ① Sentir que hacen parte “del mismo barco”
- ② Creer que habrá una rectificación si se le tratase injustamente
- ③ Sentir que sus compañeros se preocupan unos por otros

## Para las mujeres mayores de 52 años

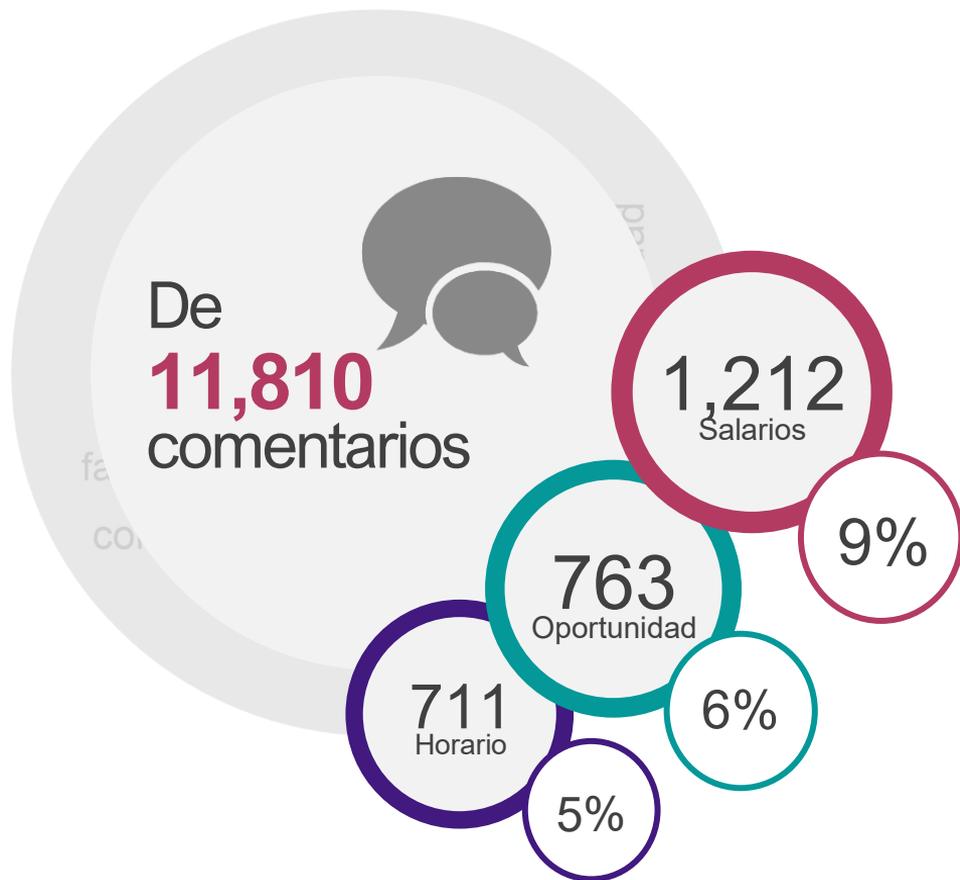
- ① Creer que habrá una rectificación si se le tratase injustamente
- ② Sentir que hacen parte “del mismo barco”
- ③ Sentir que sus compañeros se preocupan unos por otros

# Según las mujeres de las organizaciones reconocidas, ¿qué hace de sus organizaciones un Gran Lugar para Trabajar?



1. “Los **beneficios** que siempre nos brindan, se preocupan por el bienestar de los empleados”.
2. Se preocupan demasiado por el **bienestar** de sus empleados, su seguridad, calidad de vida, por su situación laboral, emocional y familiar”.
3. “La **calidad** humana, el amor que nos brindan, el empeño que le ponen por qué estemos bien”.

# Según las mujeres de las organizaciones reconocidas, ¿qué hace de sus organizaciones un Gran Lugar para Trabajar?



1. “Ajustaría algunos salarios para equiparlos con lo que actualmente ofrece el mercado”.
2. “Que los ascensos no se hagan por preferencia, que todos las personas tengamos las misma oportunidades de crecer”.
3. “Garantizar a sus empleados el cumplimiento del horario de trabajo”.



# El Informe

El Ambiente Laboral desde **la perspectiva de las mujeres**

Para mayor información, ¡contáctenos!

**Kelly Alexandra Mena Achito**

📞 318 592 3199

✉️ [kelly.mena@greatplacetowork.com](mailto:kelly.mena@greatplacetowork.com)

🌐 [www.greatplacetowork.co](http://www.greatplacetowork.co)