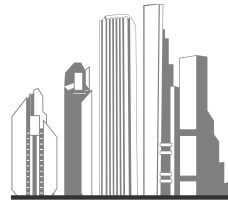


Peoples Voice
Data Science for Psychosocial Phenomena

Great
Place
To
Work®



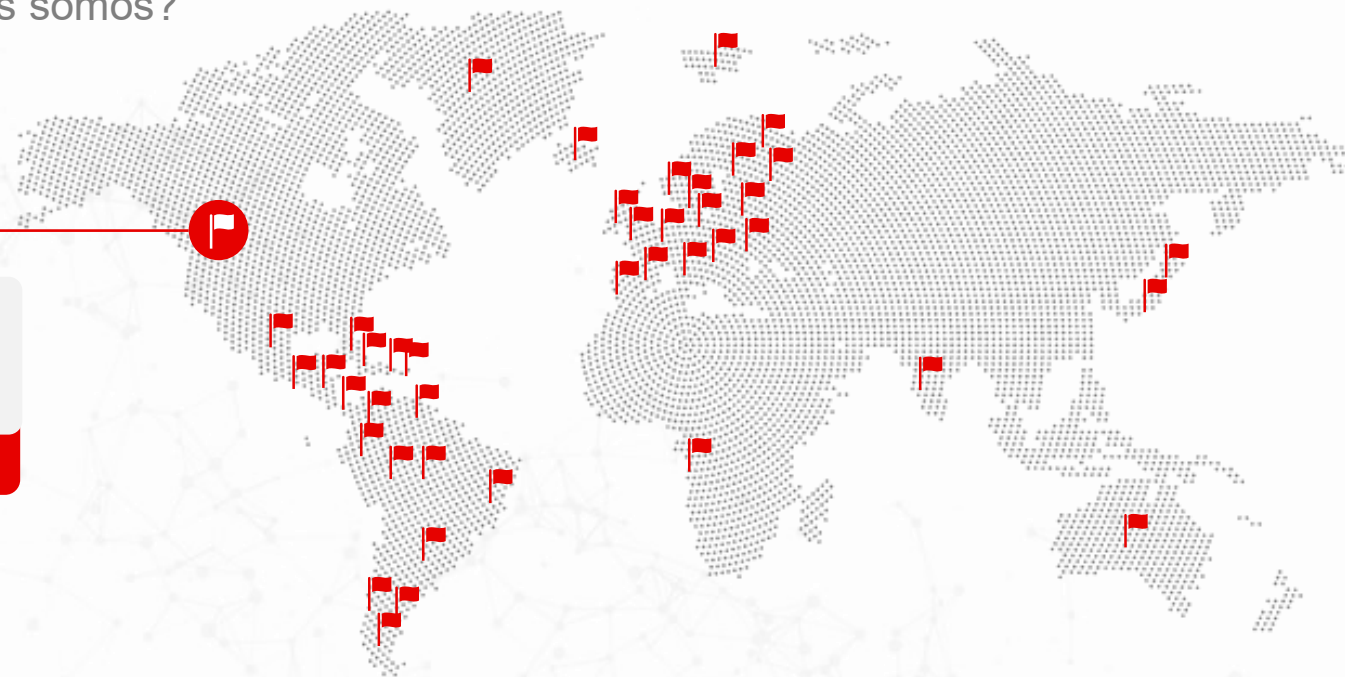
El Informe

El Ambiente Laboral en **Bogotá**

Febrero **2022**

Great Place to Work®

¿Quiénes somos?



**Nuestra Primera
Sede - 1992**

San Francisco
Estados Unidos

+90 Países

Somos un centro de investigación y consultoría, **especializado en la valoración y transformación del Ambiente Laboral.**

Apoyamos la **construcción de Grandes Lugares de Trabajo para Todos**, con el fin de que el ambiente laboral favorezca su creación de valor.

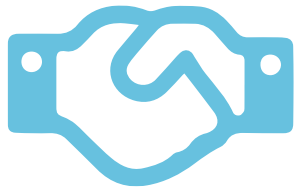
Nuestra lista **“Los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia”**, es publicada en el diario Portafolio.



Modelo Great Place to Work®

Los Grandes Lugares de Trabajo para Todos, se caracterizan por la confianza, el compañerismo, el orgullo y porque liberan el poder de creación de valor de su cultura.

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**

Great Place to Work® Model©



Credibilidad

Conexión del Líder con su equipo de trabajo

Great Place to Work® Model©



Respeto

Respuesta que se da a las necesidades y expectativas de los colaboradores

Great Place to Work[®] Model[©]



Ecuanimidad

Compromiso que se tiene con la equidad y la justicia

Great Place to Work[®] Model[©]



Compañerismo

Conexión social

Great Place to Work® Model©



Orgullo

Los sentimientos que producen las diferentes facetas de la organización

Great Place to Work[®] Model[©]



Confianza

Credibilidad + Respeto +
Ecuanimidad

Las muestras que soportan este estudio

Colaboradores en **Bogotá***

 **+260mil**

Colaboradores

en

 **+640**

Organizaciones**

Colaboradores en **el resto del país**

 **+340mil**

Colaboradores

en

 **+670**

Organizaciones**

*Bogotá incluye su área metropolitana

**Organizaciones que tienen 14 colaboradores o más en Bogotá

Sectores más representativos del estudio

Bogotá

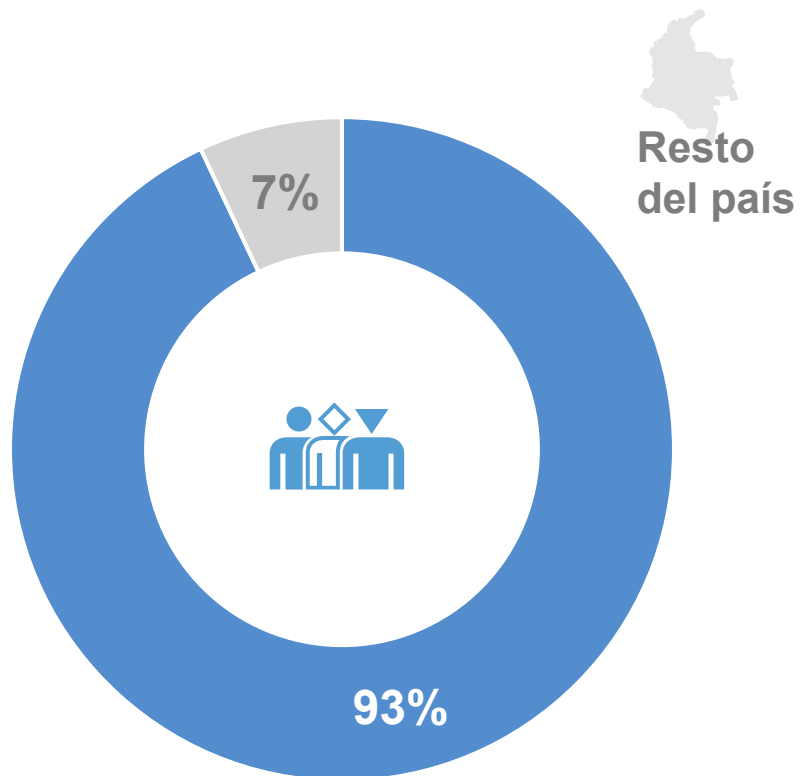
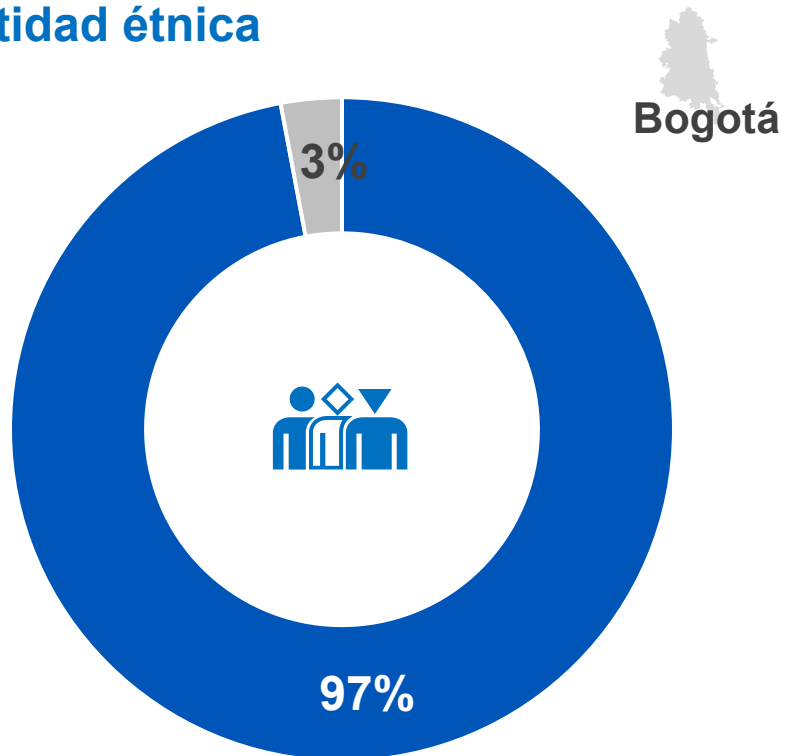
| Sector económico | Organizaciones en el estudio | Colaboradores en el estudio |
|--|------------------------------|-----------------------------|
| Servicios profesionales de apoyo empresarial | 107 | 16% |
| Comercio | 98 | 15% |
| Financiero | 88 | 14% |
| Industria | 96 | 13% |
| Tecnologías de la información y las comunicaciones | 56 | 9% |
| Otros sectores | 220 | 33% |

El resto del país

| Sector económico | Organizaciones en el estudio | Colaboradores en el estudio |
|--|------------------------------|-----------------------------|
| Industria | 108 | 17% |
| Comercio | 98 | 16% |
| Servicios profesionales de apoyo empresarial | 109 | 14% |
| Financiero | 83 | 12% |
| Tecnologías de la información y las comunicaciones | 52 | 7% |
| Otros sectores | 231 | 34% |

Demografía de las muestras

Identidad étnica



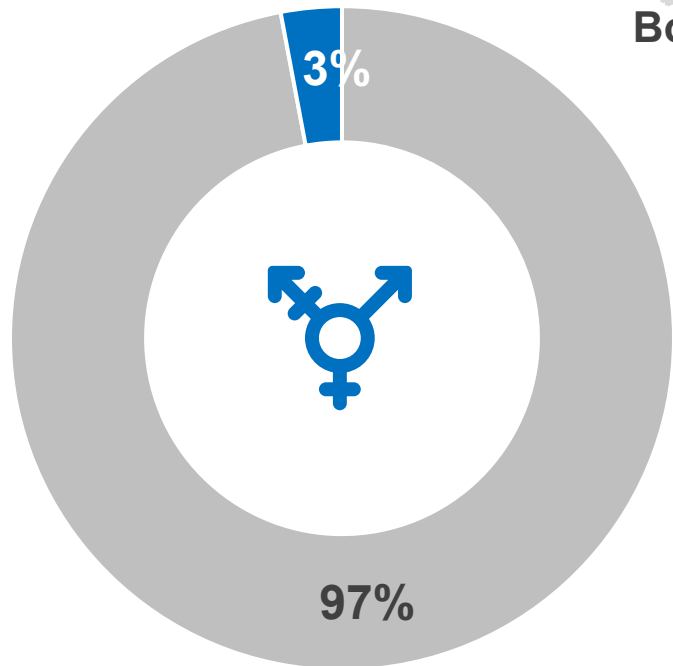
Minoría étnica

Mayoría étnica

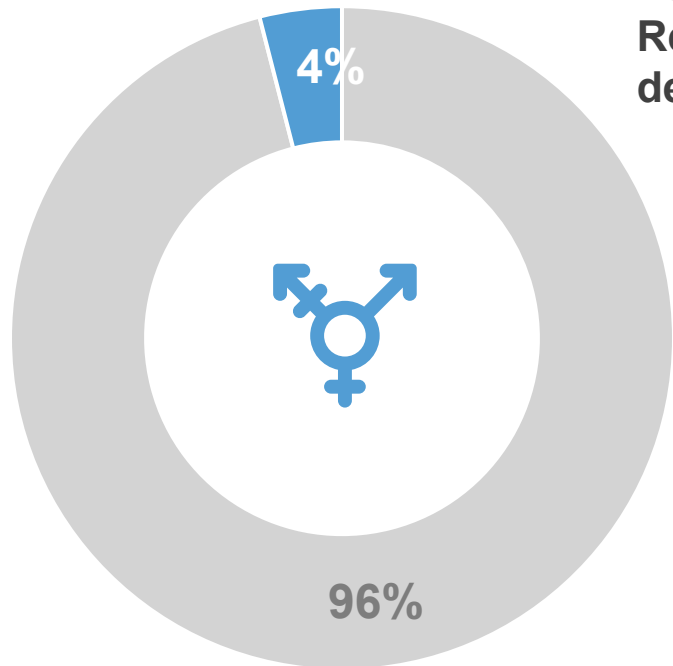
Demografía de las muestras

¿Se identifica como LGBT+?


Bogotá



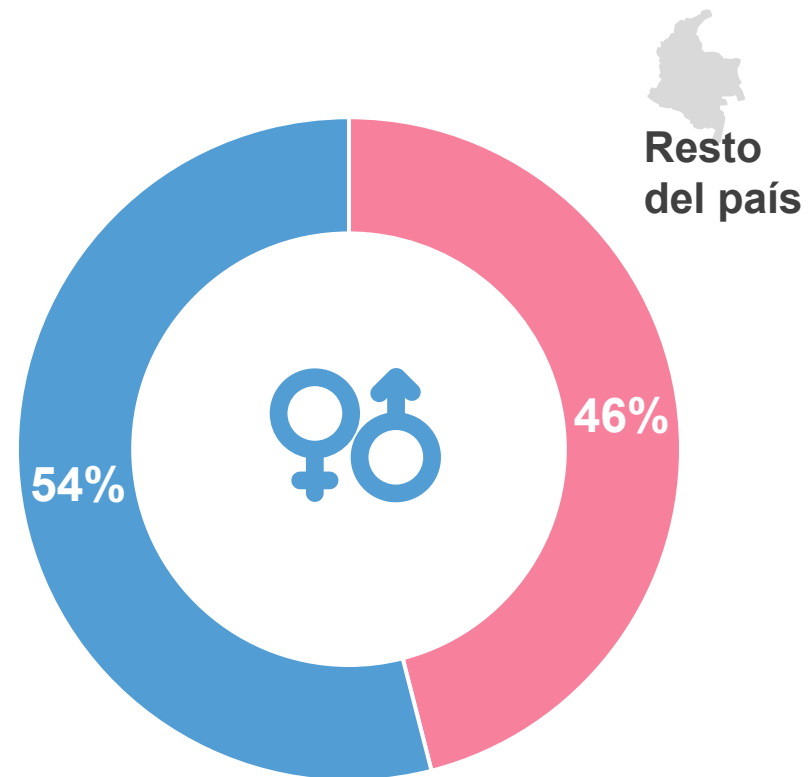
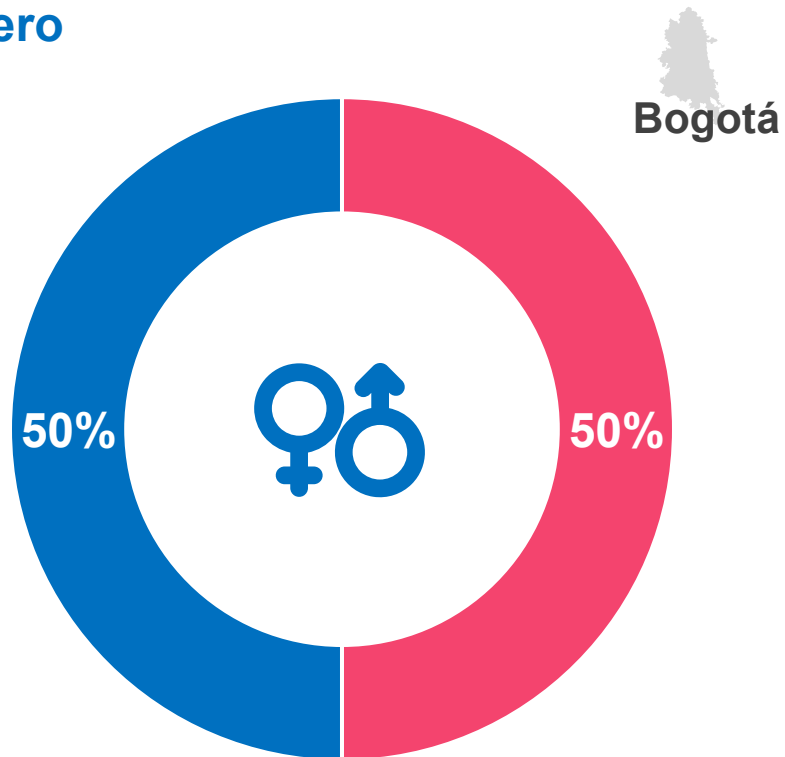

Resto del país




Sí No

Demografía de las muestras

Género

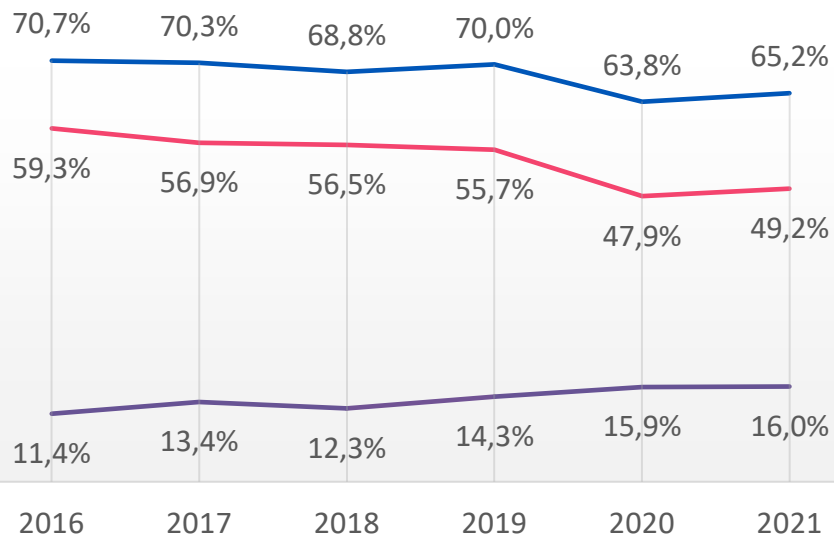


 Masculino

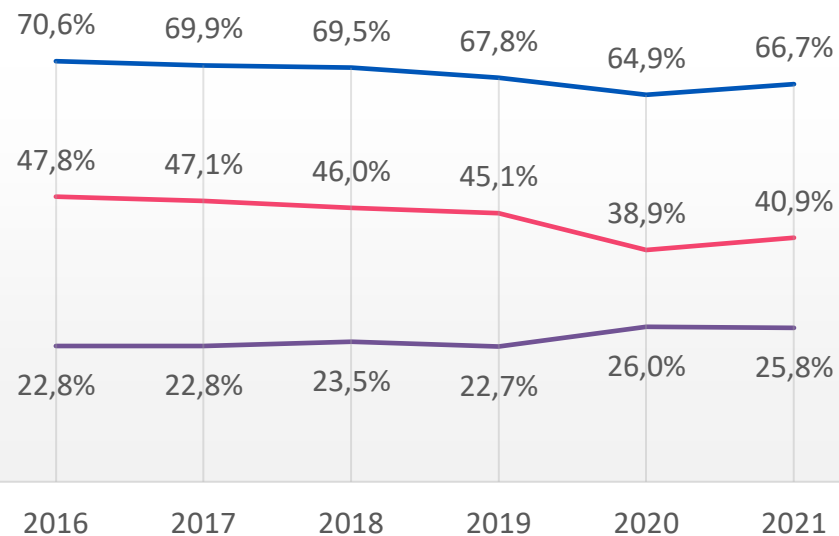
 Femenino

Tasa de ocupación por género

Bogotá

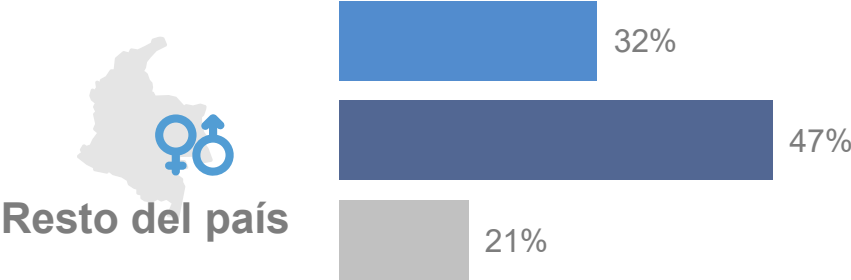


Resto del país



■ Masculino ■ Femenino ■ Brecha de género

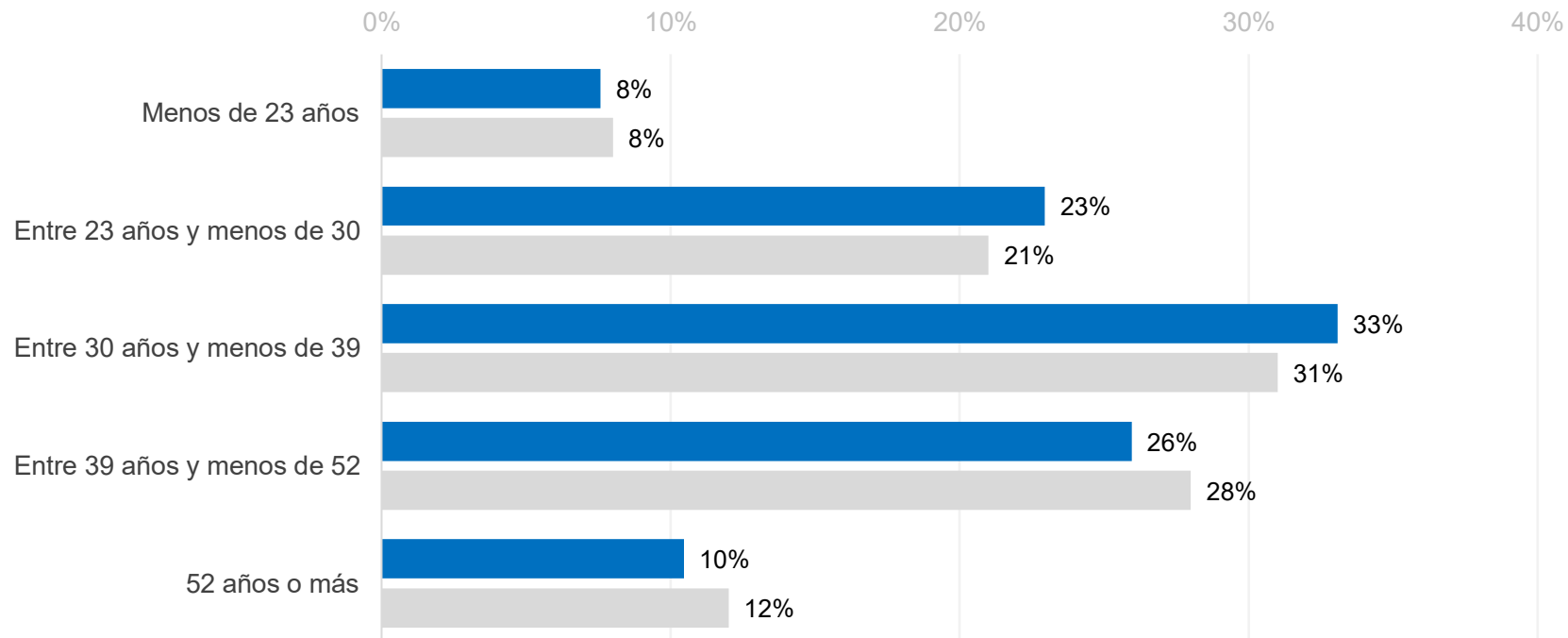
Población Económicamente Inactiva (PEI) según el tipo de actividad



Estudios Oficios del Hogar Otros*

Demografía de las muestras

Edad

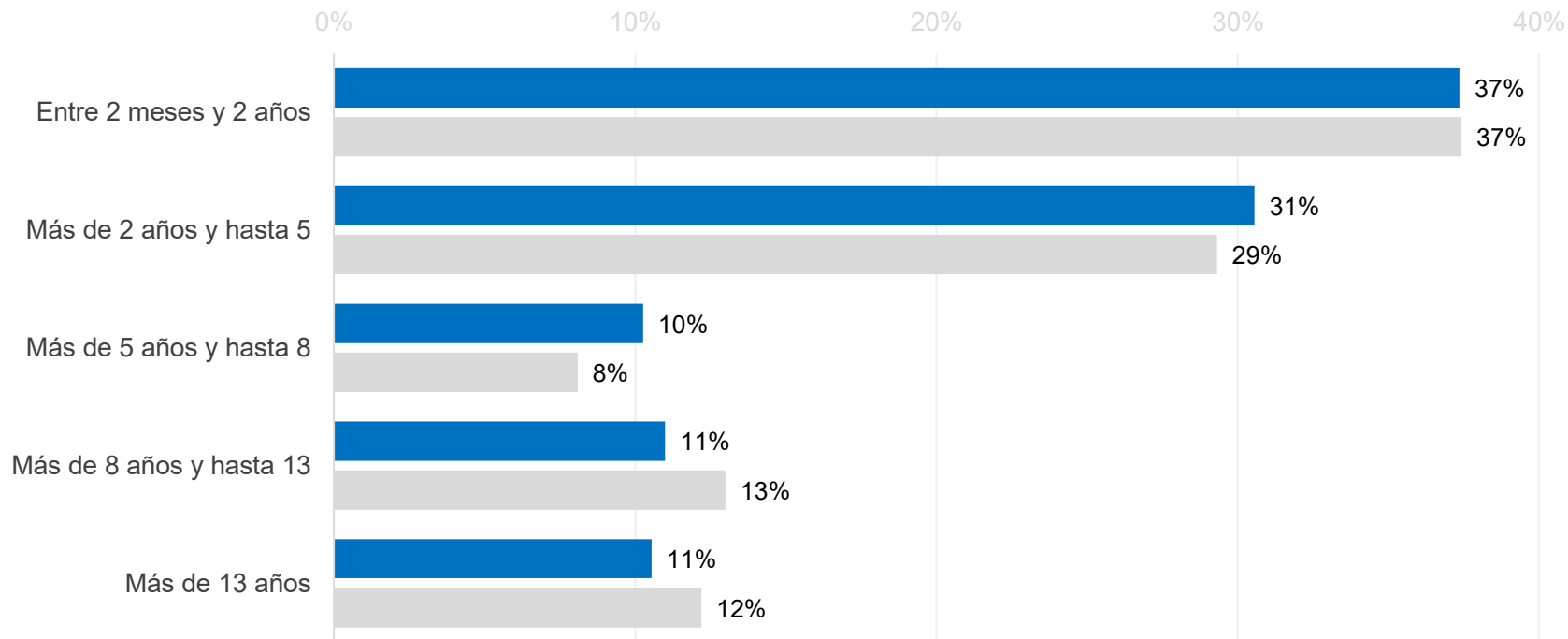


Bogotá

Resto del país

Demografía de las muestras

Antigüedad

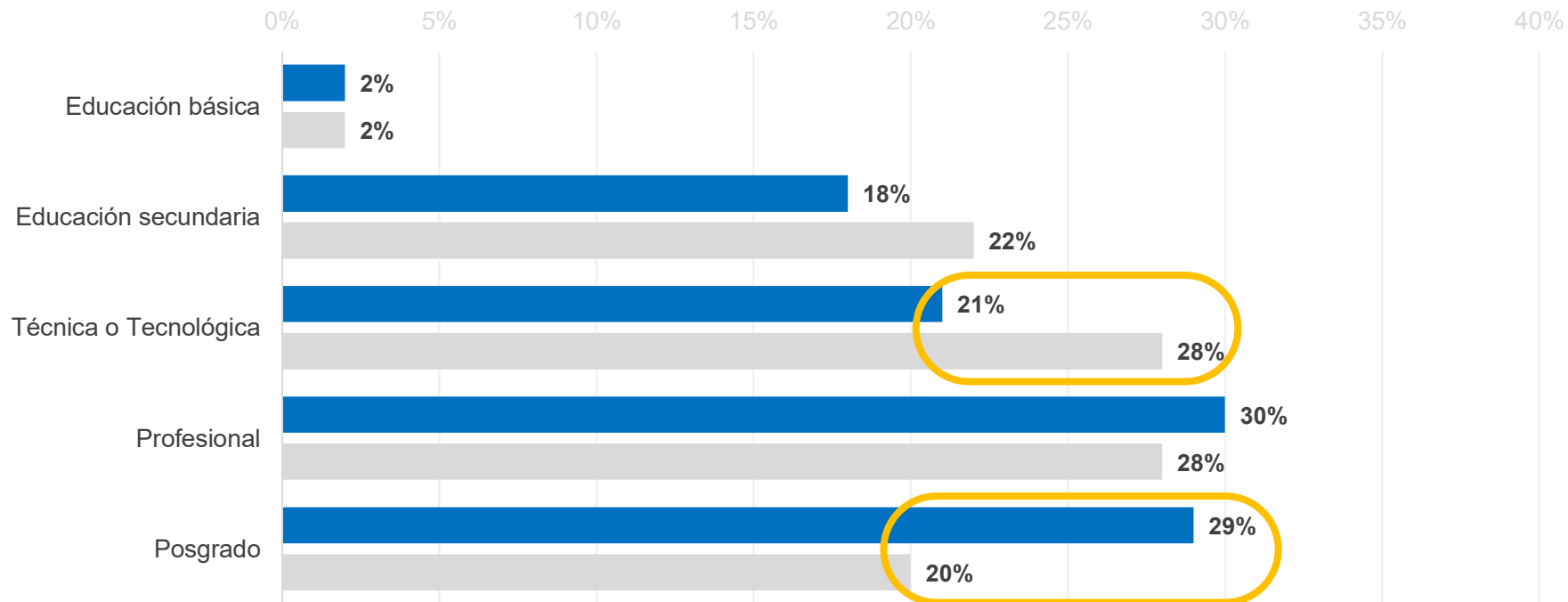


Bogotá

Resto del país

Demografía de las muestras

Formación académica

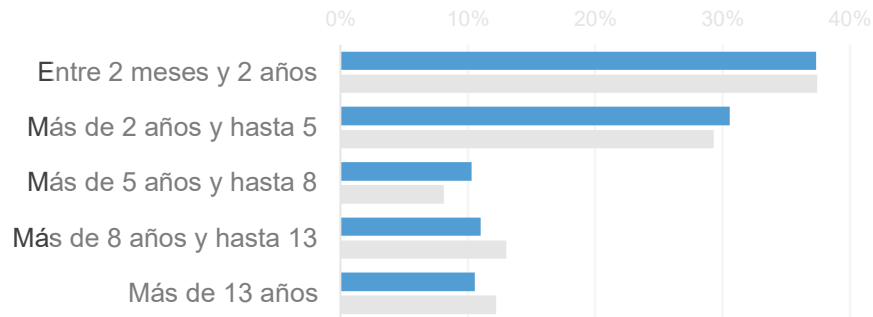


Bogotá

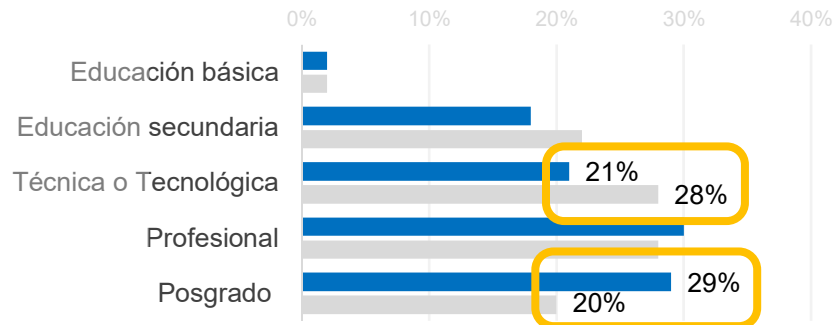
Resto del país

Demografía de las muestras

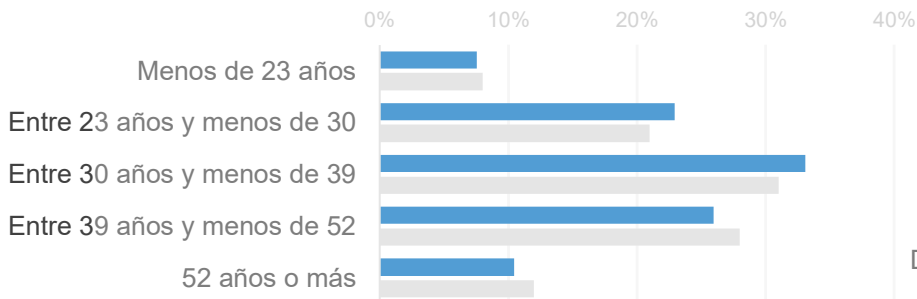
Edad



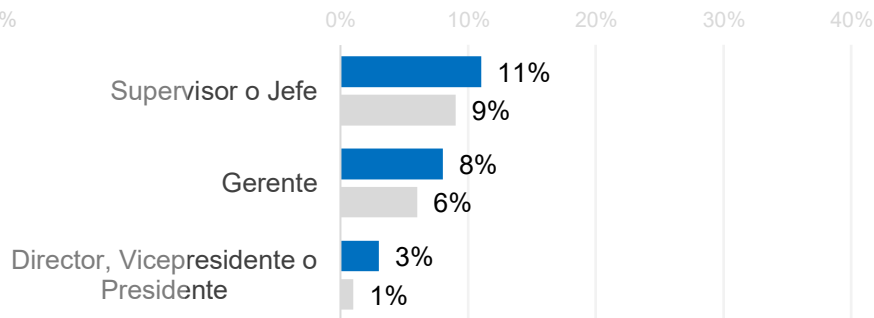
Formación académica



Antigüedad



Nivel de Cargo (Líderes)



Bogotá

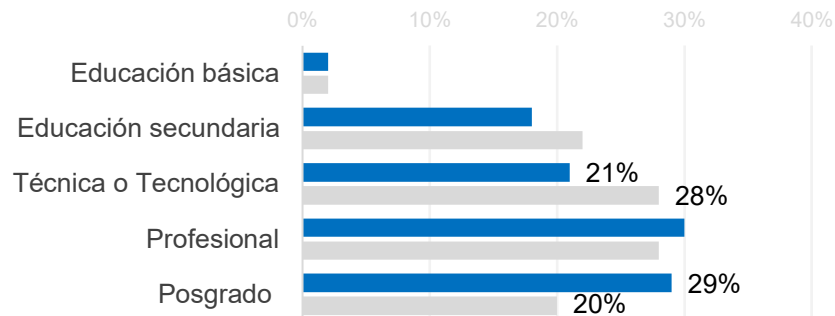
Resto del país

Líderes con Posgrado

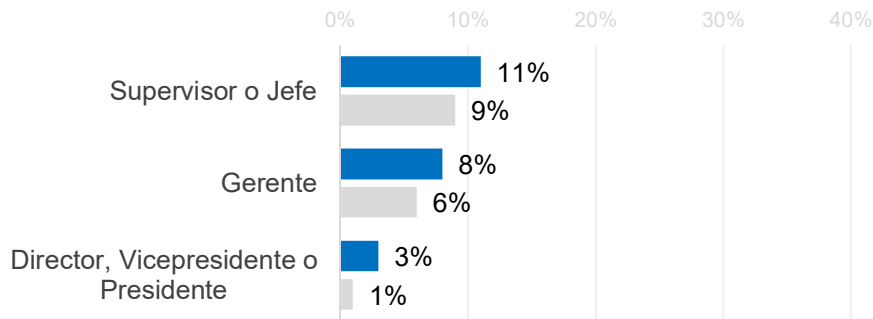
Líderes sin Posgrado

Demografía de las muestras

Formación académica



Nivel de Cargo (Líderes)




 Bogotá

 Resto del país

66%




Bogotá

 Líderes con Posgrado

53%



Resto del país

 Líderes sin Posgrado

34%

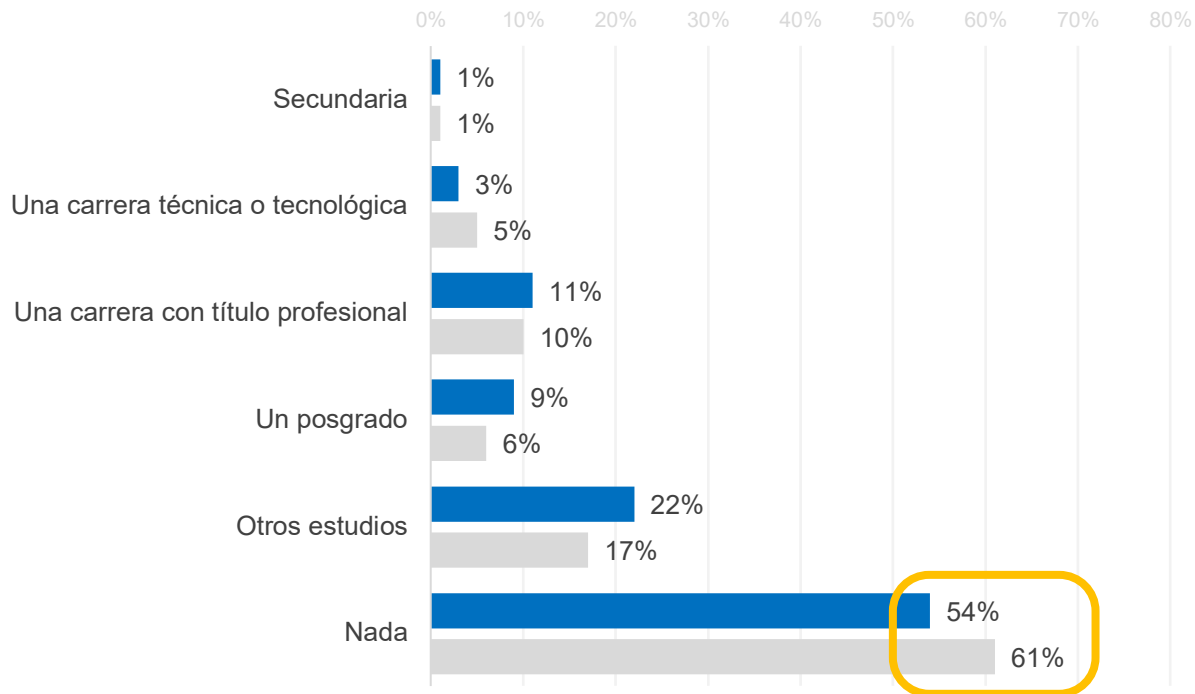


47%



Demografía de las muestras

Actualmente me encuentro estudiando:

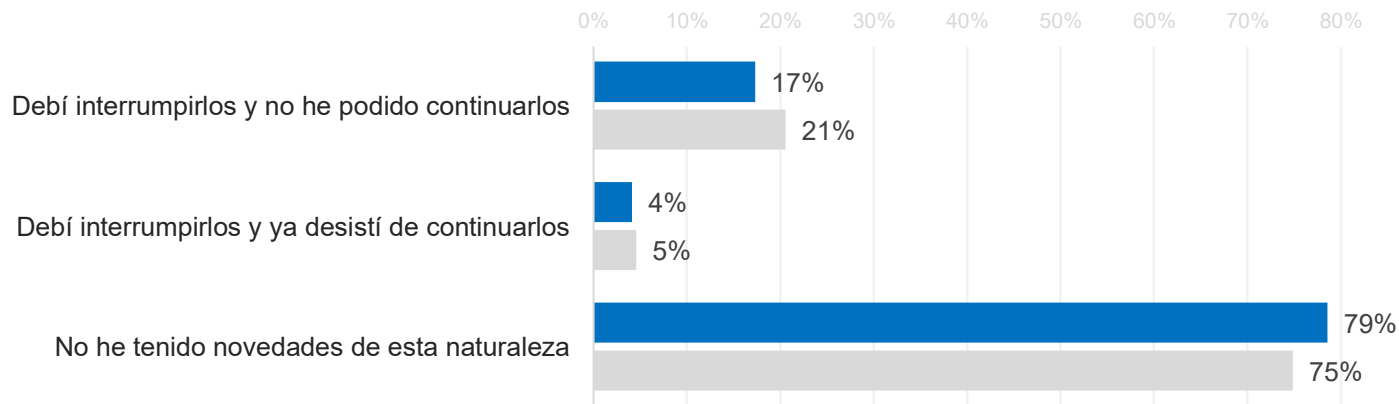


Bogotá

Resto del país

Demografía de las muestras

Continuidad de mis estudios:



 Bogotá

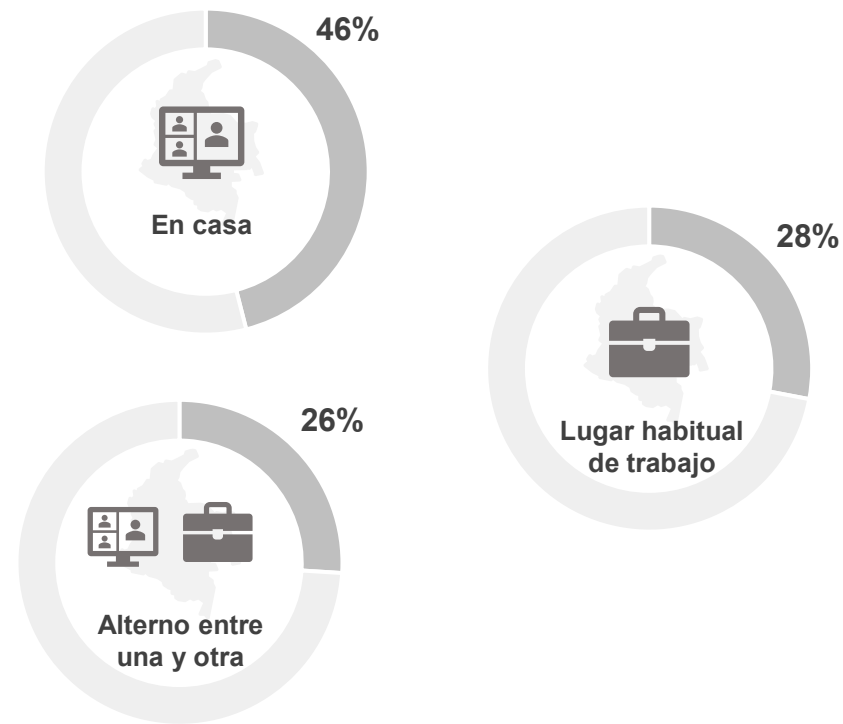
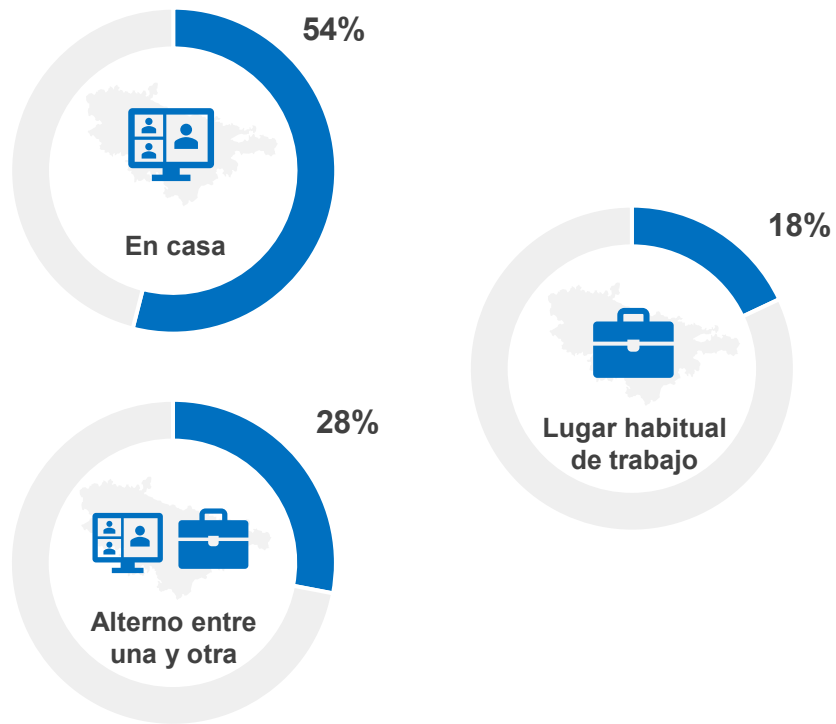
 Resto del país


 PeoplesVoice

 Great Place To Work

 El Informe
El Ambiente Laboral en Bogotá

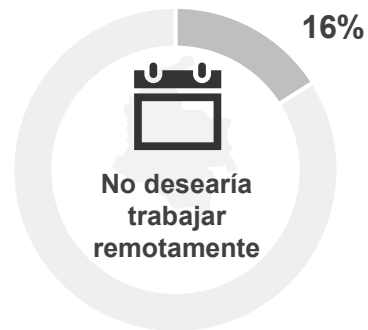
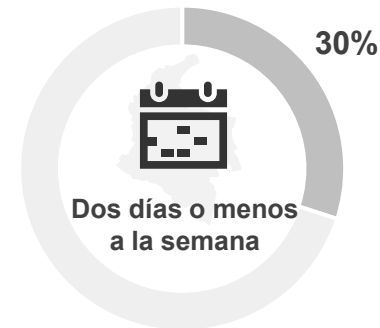
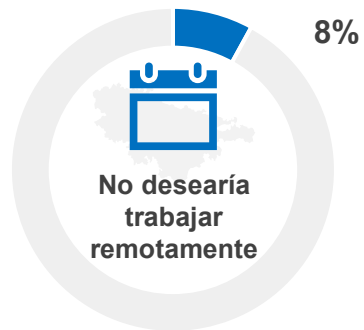
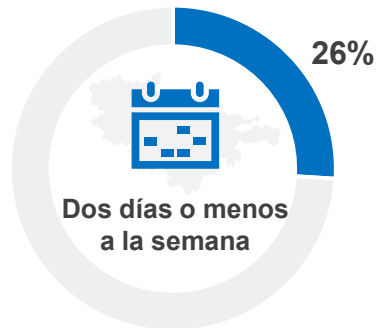
¿Cuál es su **modalidad de trabajo** actual?



 Bogotá

 Resto del país

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



Bogotá

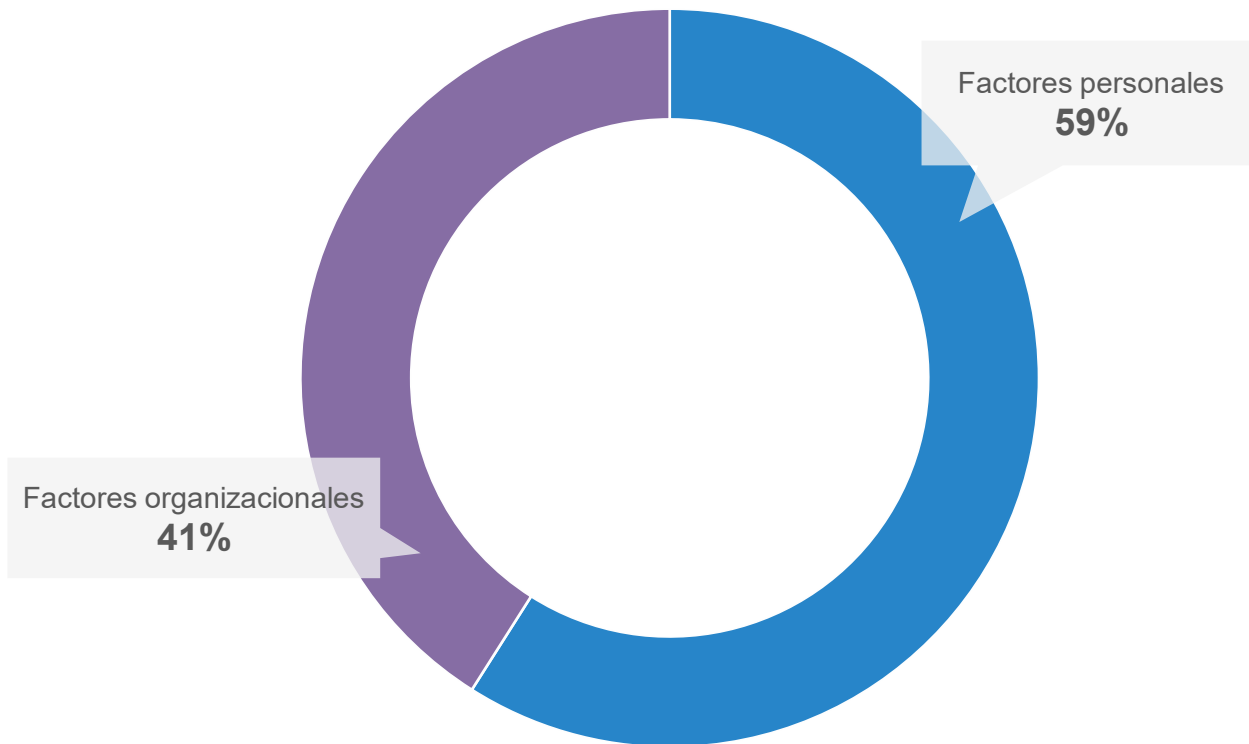
Resto del país



¿Qué sesga la opinión de los colaboradores?

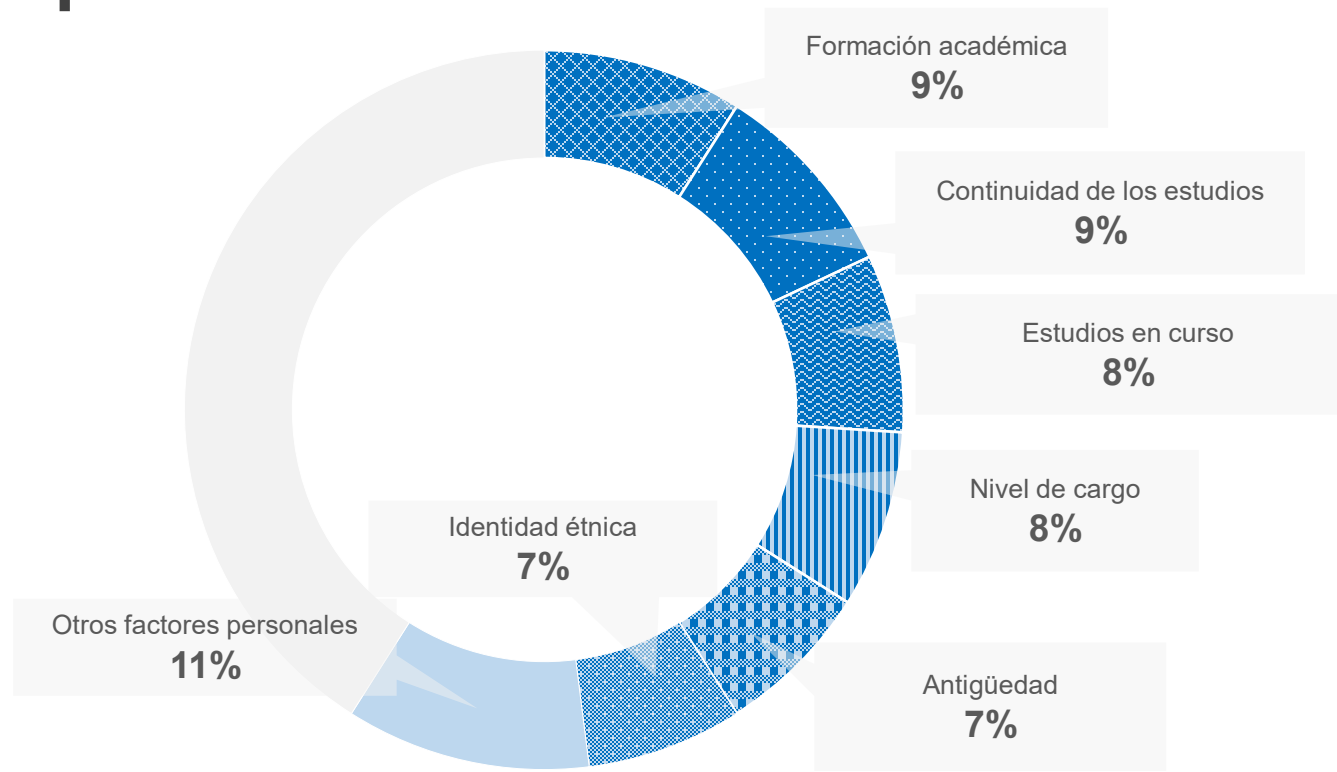
Todos los seres humanos **somos afectados por sesgos**

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



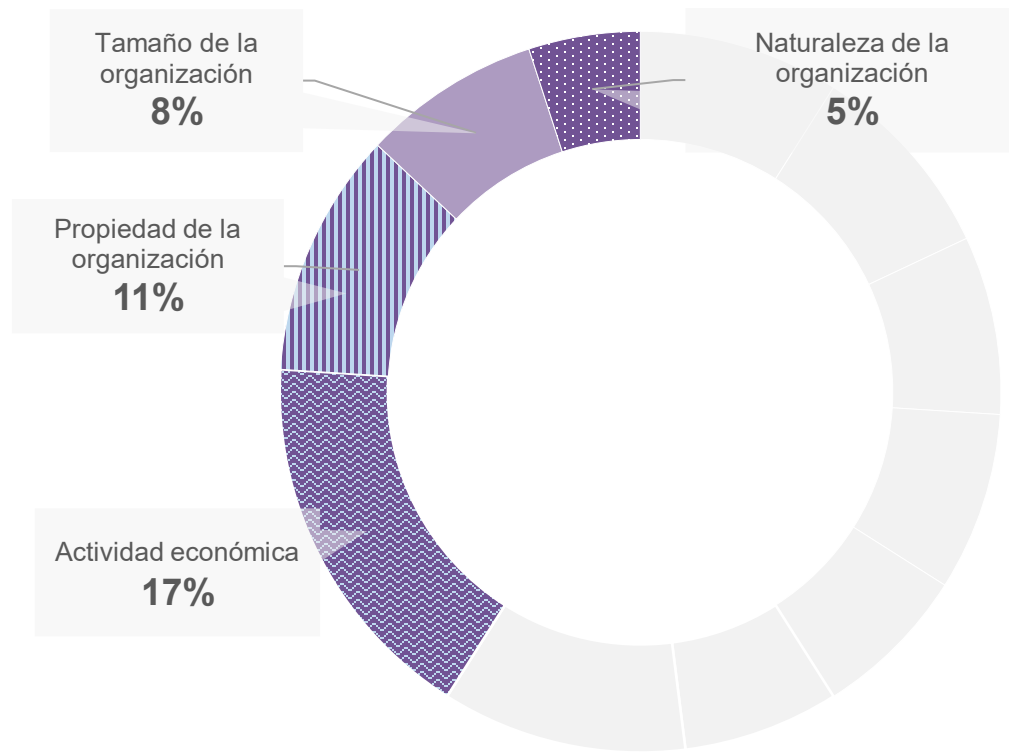
En Bogotá

¿Qué factores personales están influyendo en un colaborador que valora el Ambiente Laboral?



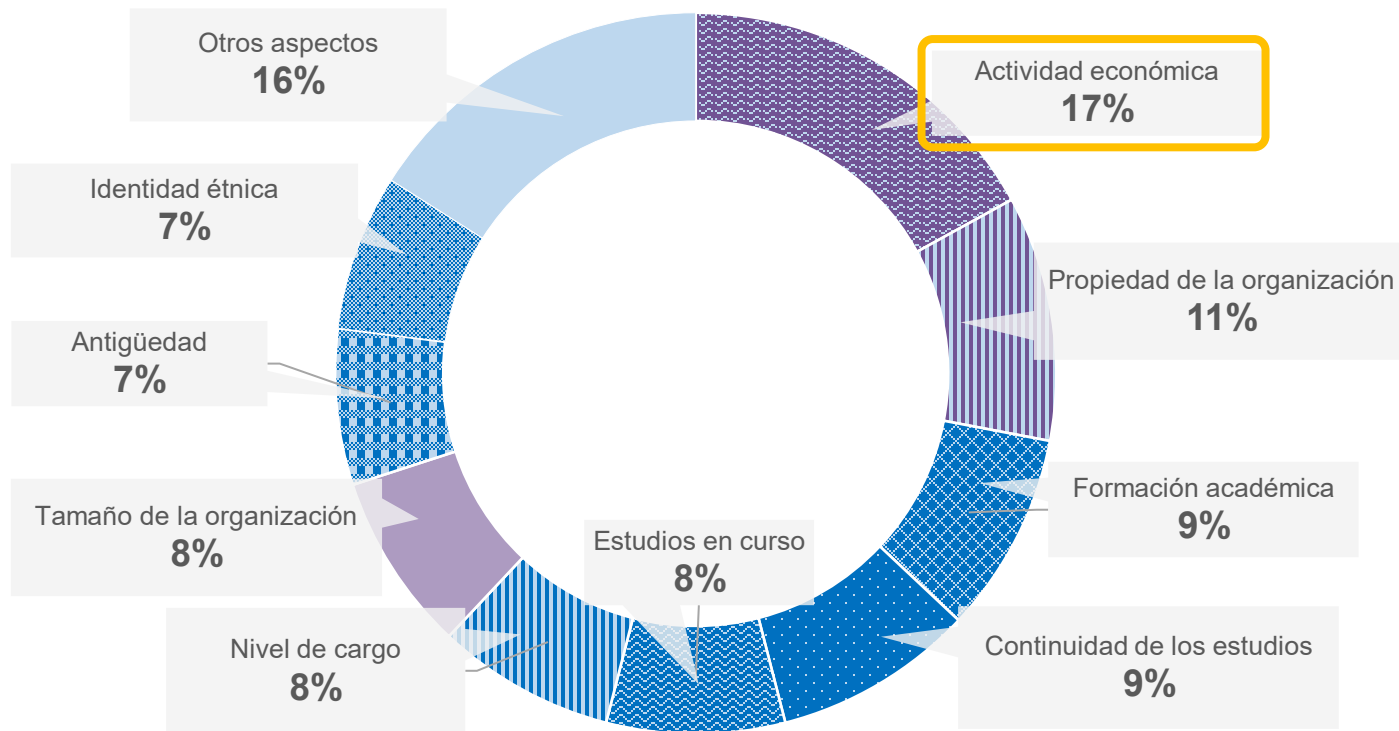
En Bogotá

¿Qué factores organizacionales están influyendo en un colaborador que valora el Ambiente Laboral?



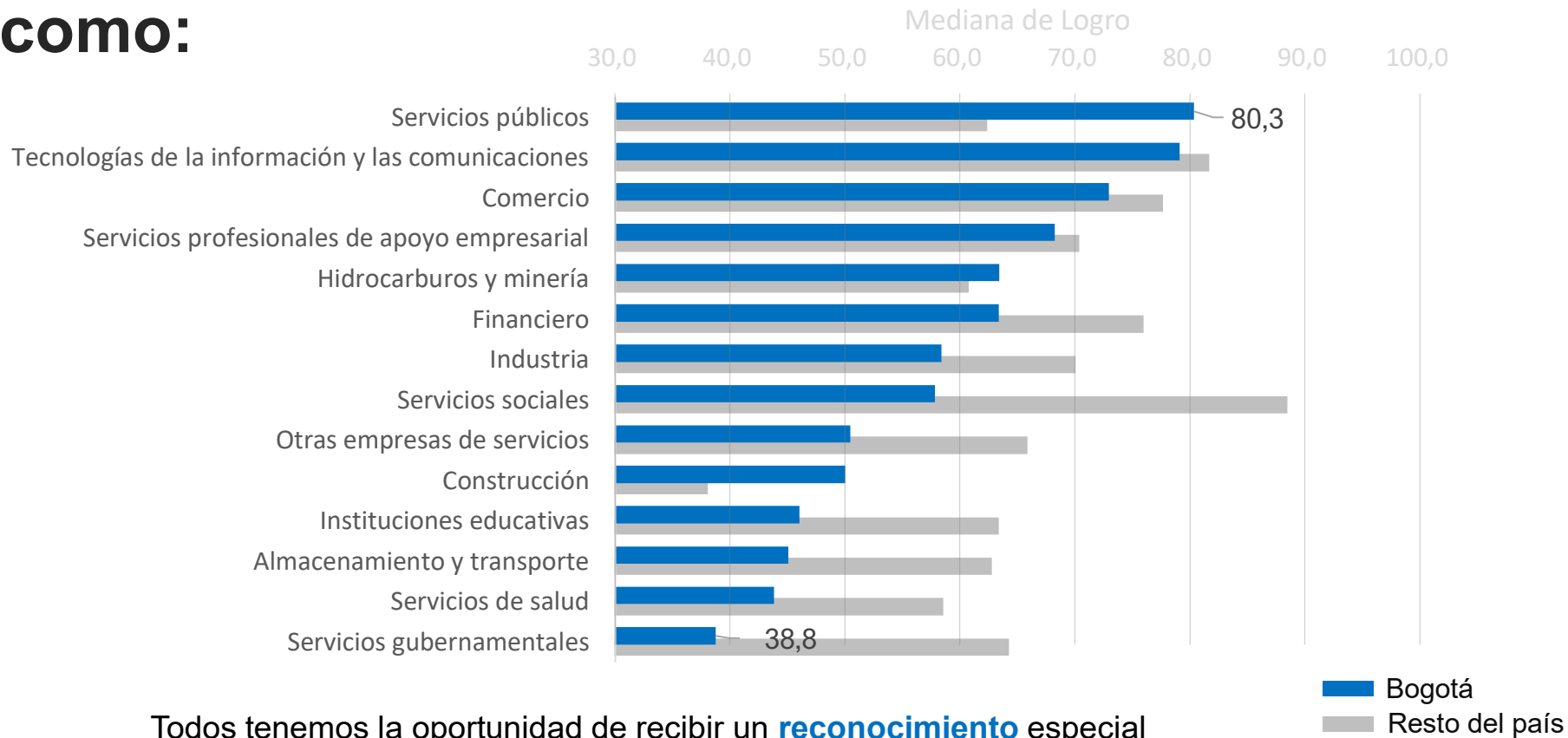
En Bogotá

Tomando todo en cuenta, ¿qué está influyendo en un colaborador que valora **el Ambiente Laboral**?



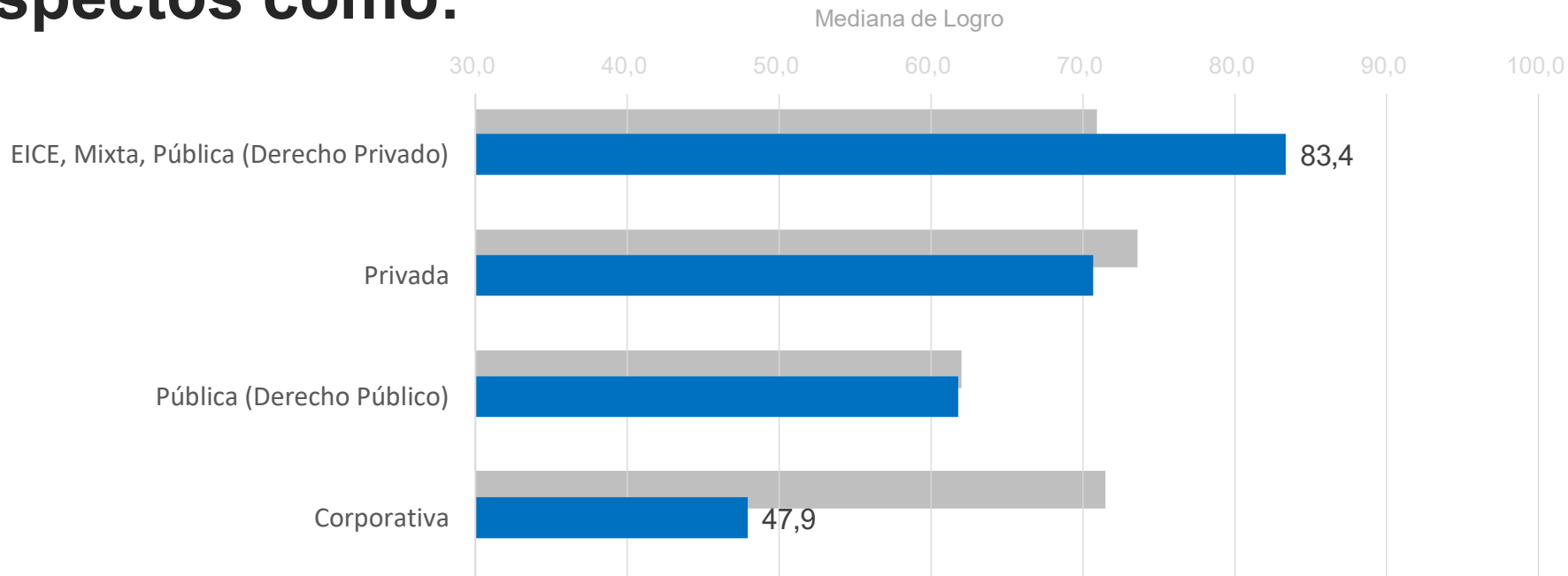
En Bogotá

En Bogotá, la **actividad económica** tiene el mayor grado de influencia en la percepción de aspectos como:



Todos tenemos la oportunidad de recibir un **reconocimiento** especial

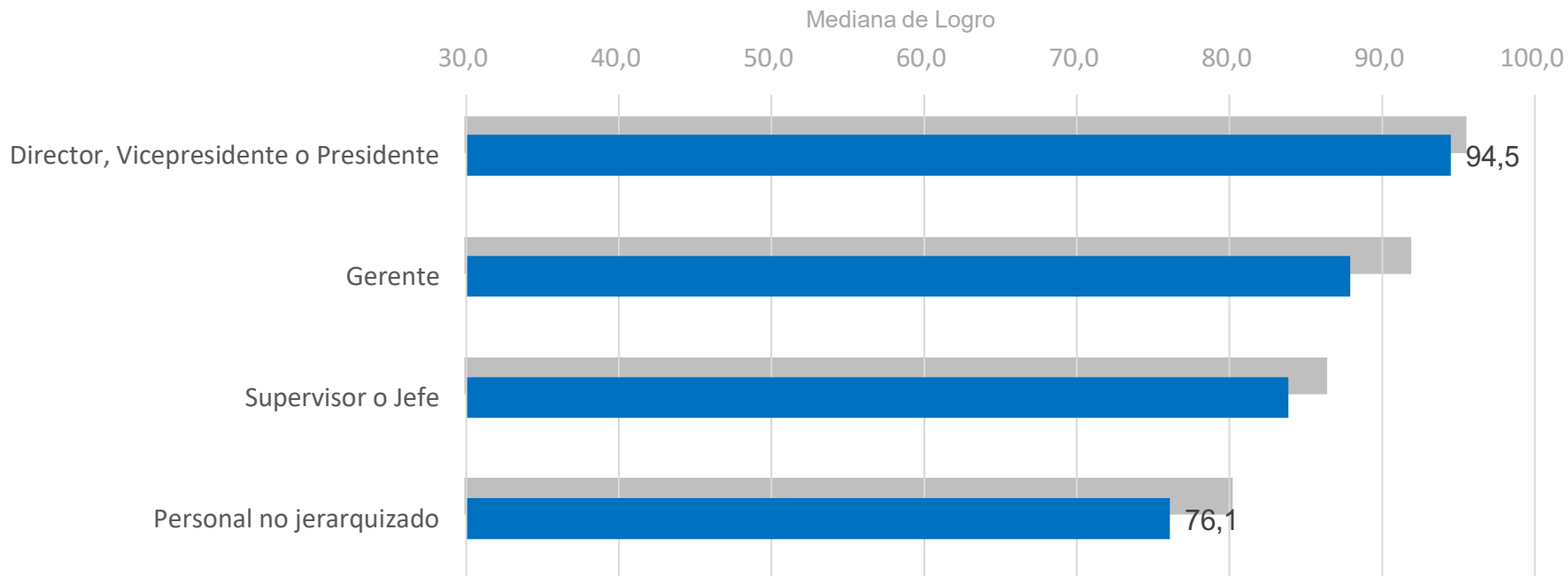
En Bogotá, la **propiedad de la organización** tiene el mayor grado de influencia en la percepción de aspectos como:



Me dan los **recursos** y equipos que necesito para hacer mi trabajo

Bogotá
Resto del país

En Bogotá, el **nivel de cargo** tiene el mayor grado de influencia en la percepción de aspectos como:



Los **ascensos** se otorgan a las personas que más los merecen

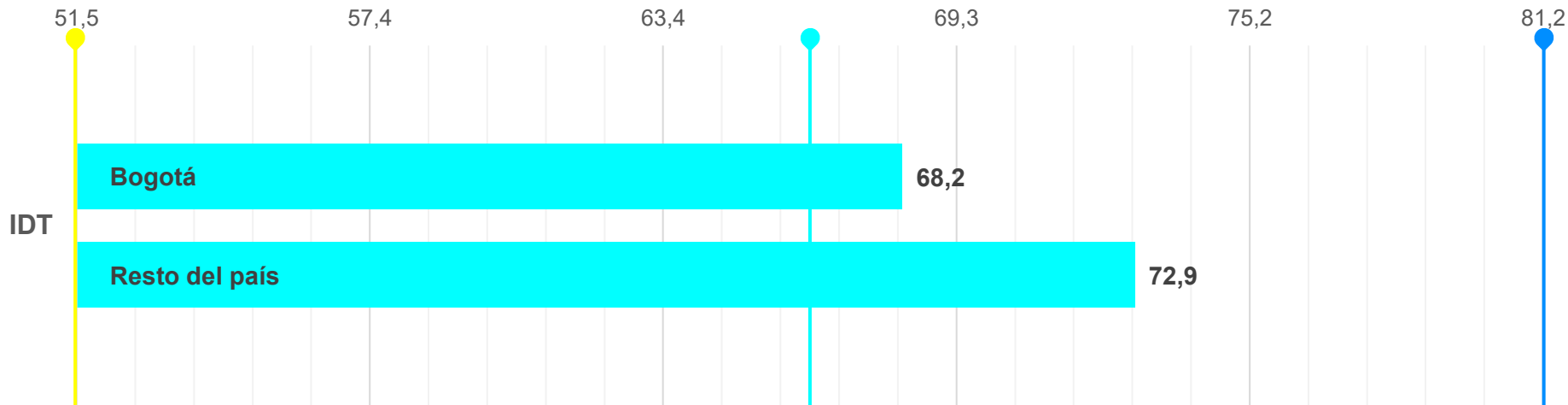
■ Bogotá
■ Resto del país

Índice de la Transacción

Hallazgos

Desde la perspectiva del colaborador, ¿ha resuelto la organización al menos uno de los aspectos más transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo)?

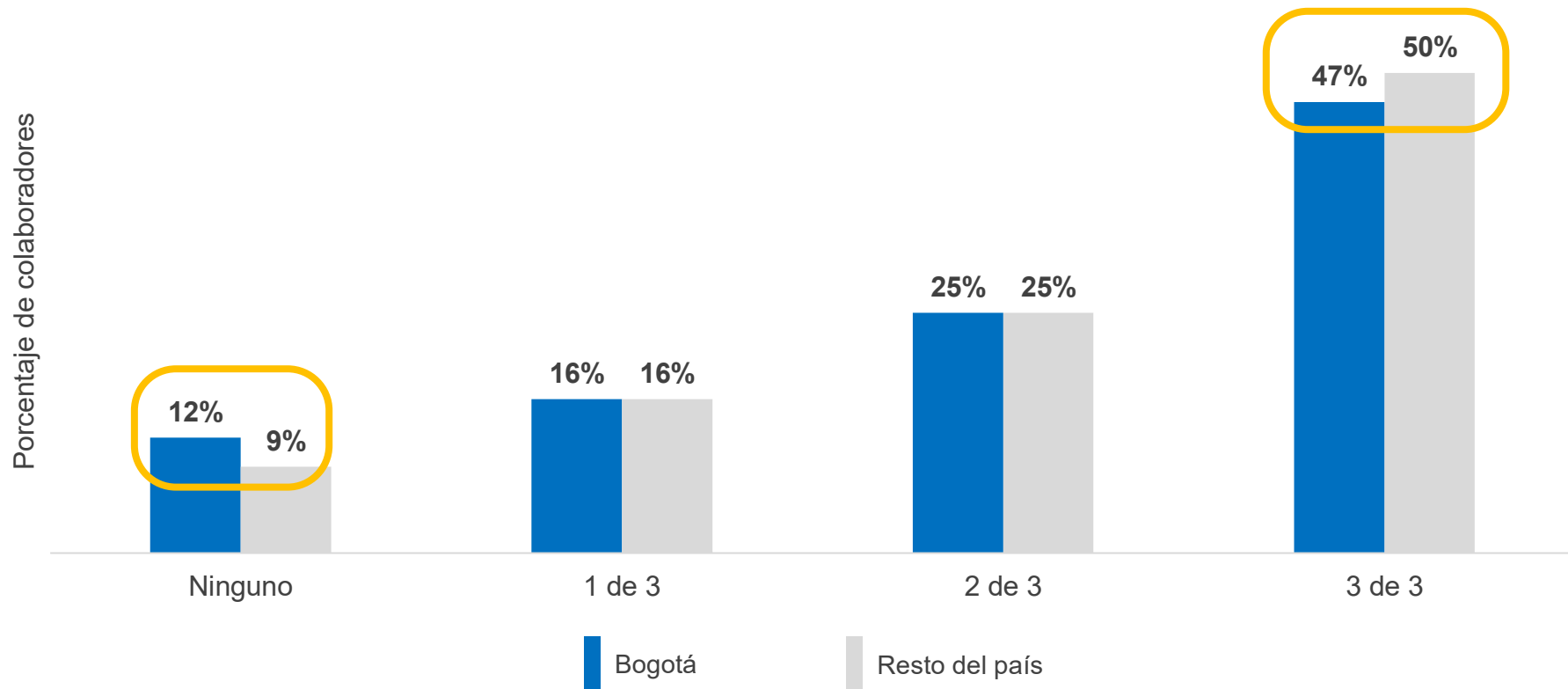
Índice de la Transacción (IDT)



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



¿Cuántos aspectos transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo) perciben como resueltos los colaboradores?

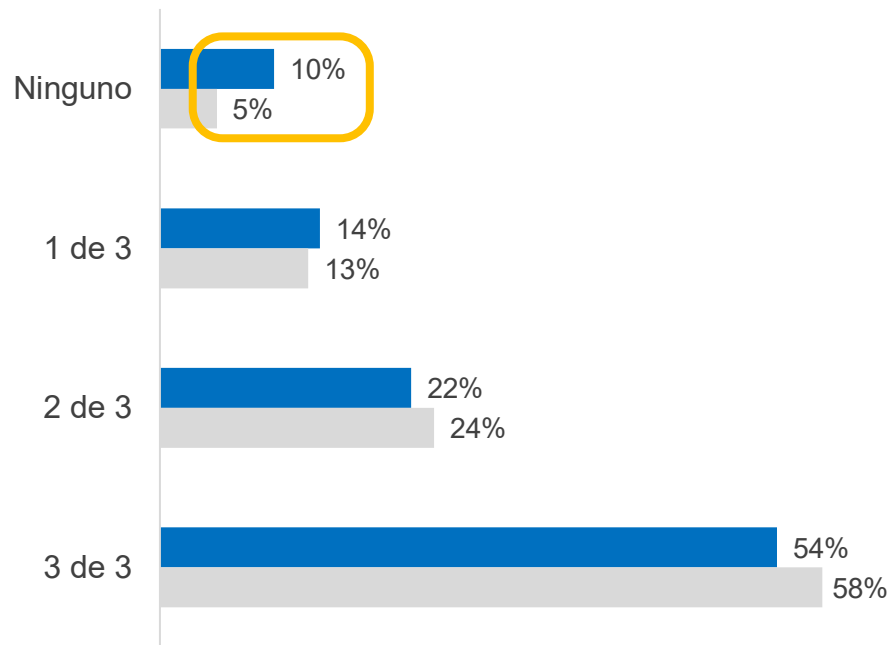


Índice de la Transacción (IDT) por Nivel de Cargo

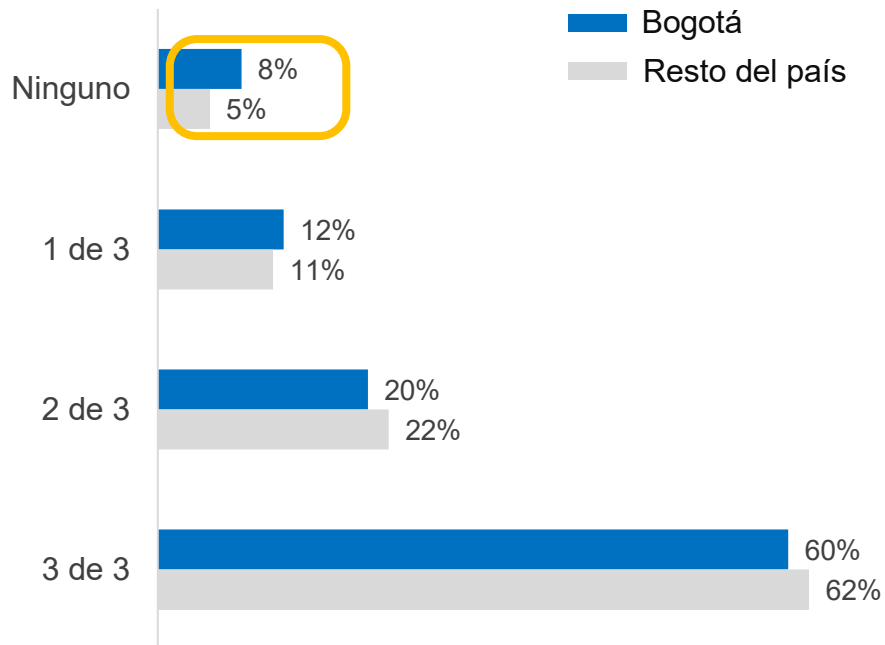
| Nivel de Cargo | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
|---------------------------------------|-------------|--|-------------------|--|------------|
| Personal no jerarquizado | 69.2 | | 74.0 | | 4.8 |
| Supervisor o Jefe | 74.0 | | 77.3 | | 3.3 |
| Gerente | 75.6 | | 83.0 | | ★ 7.4 |
| Director, Vicepresidente o Presidente | 80.9 | | 85.7 | | ★ 4.8 |
| Índice de la Transacción (IDT) | 68.2 | | 72.9 | | 4.7 |



¿Cuántos aspectos transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo) perciben como resueltos los... como resueltos los...



... Gerentes?



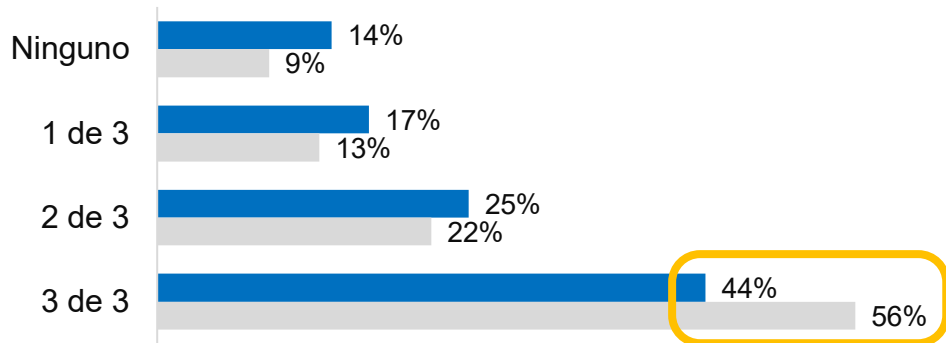
... Directores, Vicepresidentes y Presidentes?

Índice de la Transacción (IDT) por Sector Económico

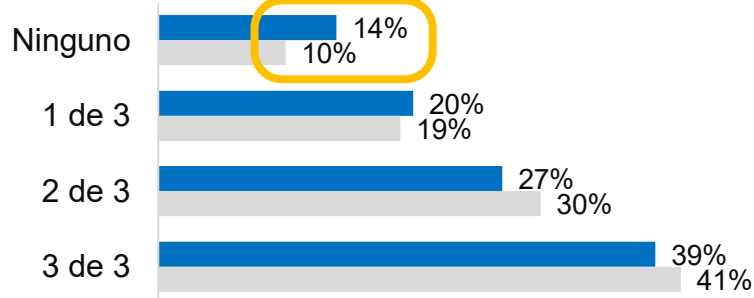
| Sector Económico (Página 1) | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
|---------------------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|
| Instituciones educativas | 60.6 | Satisfactorio | 80.0 | Muy satisfactorio | ★ 19.4 |
| Servicios sociales | 63.4 | Satisfactorio | 80.5 | Muy satisfactorio | ★ 17.1 |
| Servicios gubernamentales | 60.5 | Satisfactorio | 74.7 | Muy satisfactorio | ★ 14.2 |
| Construcción | 61.1 | Satisfactorio | 70.3 | Muy satisfactorio | ★ 9.2 |
| Hidrocarburos y Minería | 81.3 | Sobresaliente | 72.8 | Muy satisfactorio | 8.5 |
| Bancos | 65.1 | Satisfactorio | 72.8 | Muy satisfactorio | 7.7 |
| Otras empresas de servicios | 64.5 | Satisfactorio | 71.5 | Muy satisfactorio | 7.0 |
| Industria de productos alimenticios | 74.6 | Muy satisfactorio | 80.3 | Muy satisfactorio | 5.7 |
| Comercio de químicos y derivados | 75.6 | Muy satisfactorio | 80.2 | Muy satisfactorio | 4.6 |
| Venta al por menor | 73.2 | Muy satisfactorio | 77.3 | Muy satisfactorio | 4.1 |
| Índice de la Transacción (IDT) | 68.2 | Muy satisfactorio | 72.9 | Muy satisfactorio | 4.7 |



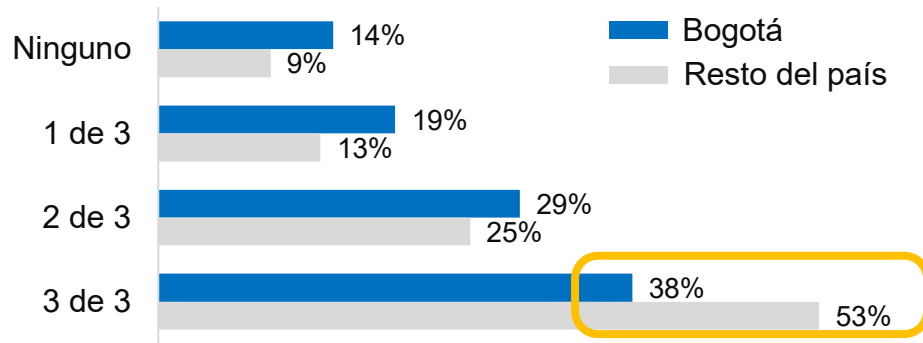
¿Cuántos aspectos transaccionales perciben como resueltos los colaboradores en...



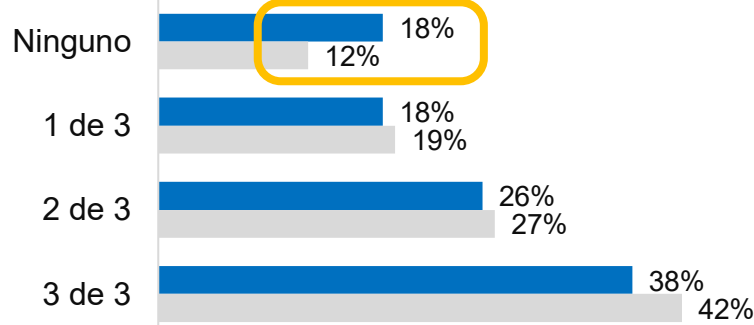
... instituciones educativas?



... servicios gubernamentales?



... servicios sociales?



... sector de Construcción?

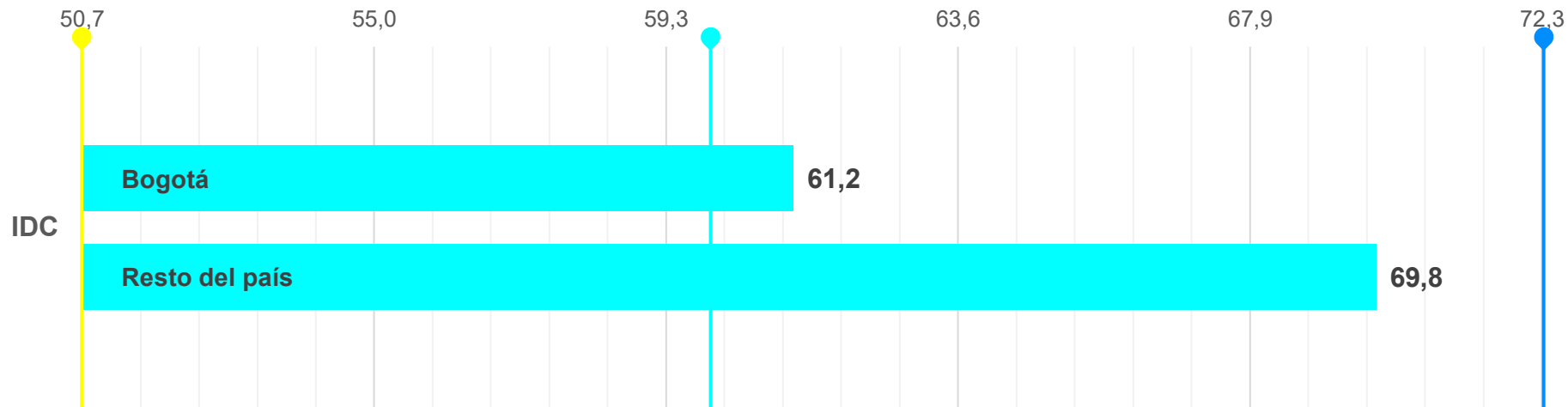
Índice del Compromiso

Hallazgos

¿Qué tan conectados se sienten los colaboradores 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













Índice del Compromiso (IDC)

| Aspectos que comprometen | Valoración | | | | |
|--|-------------------|-----------|-------------------|-----------|------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Las personas entregan un esfuerzo adicional en el trabajo | 53.2 | Media (-) | 68.8 | Media (+) | ★ 15.6 |
| Las personas desean trabajar por mucho tiempo en la organización | 57.9 | Media (-) | 72.2 | Media (+) | 14.3 |
| Las personas sienten que su trabajo tiene un significado especial | 54.6 | Media (-) | 68.6 | Media (+) | 14.0 |
| Las personas sienten que su contribución es importante | 57.1 | Media (-) | 67.7 | Media (+) | 10.6 |
| Las personas se sienten orgullosas de su lugar de trabajo | 58.4 | Media (-) | 68.0 | Media (-) | 9.6 |
| Índice del Compromiso (IDC) | 61.2 | | 69.8 | | 8.6 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

“Las personas entregan un esfuerzo adicional en el trabajo” por Sector Económico

| Sectores Económicos con diferencias más significativas (4) | Valoración | | | | |
|--|------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Servicios sociales | 46.5 | Media (-) | 77.5 | Media (+) | 31.0 |
| Almacenamiento y transporte | 37.0 | Baja | 66.9 | Media (+) | 30.0 |
| Industria de químicos y derivados | 50.6 | Media (-) | 77.0 | Media (+) | 26.4 |
| Instituciones educativas | 39.5 | Media (-) | 64.3 | Media (+) | 24.9 |
| Orgullo del equipo | 53.2 | | 68.8 | | 15.6 |
| Valoración | Media (-) | | Media (+) | | |

Índice del Compromiso (IDC) por Nivel de Cargo

| Nivel de Cargo | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
|---------------------------------------|--------|---|-------------------|---|------------|
| Personal no jerarquizado | 61.0 |  | 69.9 |  | ★ 8.9 |
| Supervisor o Jefe | 69.7 |  | 76.7 |  | 7.0 |
| Gerente | 72.5 |  | 79.7 |  | ★ 7.2 |
| Director, Vicepresidente o Presidente | 79.2 |  | 83.8 |  | 4.6 |
| Índice del Compromiso (IDC) | 61.2 |  | 69.8 |  | 8.6 |



Índice del Compromiso (IDC) de Personal no jerarquizado

| Aspectos que comprometen | Valoración | | | | |
|--|-------------------|-----------|-------------------|-----------|------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Las personas entregan un esfuerzo adicional en el trabajo | 54.2 | Media (-) | 70.1 | Media (+) | ★ 15.9 |
| Las personas sienten que su trabajo tiene un significado especial | 52.8 | Media (-) | 67.5 | Media (+) | ★ 14.7 |
| Las personas desean trabajar por mucho tiempo en la organización | 59.1 | Media (-) | 73.2 | Media (+) | 14.1 |
| Las personas sienten que su contribución es importante | 53.4 | Media (-) | 66.7 | Media (+) | 13.2 |
| Las personas se sienten orgullosas de su lugar de trabajo | 58.3 | Media (-) | 68.6 | Media (-) | 10.4 |
| IDC de Personal no jerarquizado | 61.0 | | 69.9 | | 8.9 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

Índice del Compromiso (IDC) de Gerentes

| Aspectos que comprometen | Valoración | | | | |
|--|---------------|-----------|-------------------|-----------|------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Las personas desean trabajar por mucho tiempo en la organización | 65.5 | Media (-) | 79.1 | Media (+) | ★ 13.5 |
| Las personas sienten que su trabajo tiene un significado especial | 77.9 | Alta | 91.0 | Muy alta | ★ 13.2 |
| Las personas entregan un esfuerzo adicional en el trabajo | 64.8 | Media (+) | 72.2 | Media (+) | 7.5 |
| Las personas sienten que su contribución es importante | 83.9 | Alta | 90.6 | Muy alta | 6.7 |
| Las personas se sienten orgullosas de su lugar de trabajo | 75.1 | Media (+) | 81.5 | Media (+) | 6.3 |
| IDC de Gerentes | 72.5 | | 79.7 | | 7.2 |
| Estadio de Valoración | Sobresaliente | | Sobresaliente | | |























Índice del Compromiso (IDC) por Sector Económico

Sector Económico (Página 1)

Bogotá

El resto del país


Diferencia


| | | | | | |
|------------------------------------|-------------|---|-------------|---|------------|
| Instituciones educativas | 55.6 |  | 72.0 |  | ★ 16.4 |
| Servicios gubernamentales | 53.0 |  | 67.5 |  | ★ 14.5 |
| Construcción | 59.3 |  | 72.9 |  | ★ 13.6 |
| Servicios sociales | 61.6 |  | 75.0 |  | ★ 13.4 |
| Servicios de salud | 61.0 |  | 73.8 |  | 12.8 |
| Bancos | 56.8 |  | 68.9 |  | 12.1 |
| Industria de químicos y derivados | 65.1 |  | 76.6 |  | 11.5 |
| Almacenamiento y transporte | 56.3 |  | 66.5 |  | 10.2 |
| Financiero (excepto Bancos) | 62.6 |  | 71.7 |  | 9.1 |
| Venta al por menor | 62.1 |  | 71.2 |  | 9.1 |
| Índice del Compromiso (IDC) | 61.2 |  | 69.8 |  | 8.6 |


 Atención prioritaria

 Demanda gran atención

 Demanda atención

 Satisfactorio

 Muy satisfactorio

 Sobresaliente

 Muy sobresaliente

 Excelente

Índice del Compromiso (IDC) de Instituciones educativas

| Aspectos que comprometen | Valoración | | | | |
|--|---------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Las personas se sienten orgullosas de su lugar de trabajo | 40.0 | Baja | 76.7 | Media (+) | ★ 36.8 |
| Las personas desean trabajar por mucho tiempo en la organización | 46.5 | Baja | 73.1 | Media (+) | 26.6 |
| Las personas entregan un esfuerzo adicional en el trabajo | 39.5 | Media (-) | 64.3 | Media (+) | 24.9 |
| Las personas sienten que su contribución es importante | 51.0 | Media (-) | 73.2 | Media (+) | 22.2 |
| Las personas sienten que su trabajo tiene un significado especial | 55.1 | Media (-) | 76.1 | Media (+) | 21.0 |
| IDC de Instituciones educativas | 55.6 | | 72.0 | | 16.4 |
| Estadio de Valoración | Satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

Índice del Compromiso (IDC) de Servicios gubernamentales

| Aspectos que comprometen | Valoración | | | | |
|--|---------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Las personas se sienten orgullosas de su lugar de trabajo | 42.2 | Baja | 76.5 | Media (+) | ★ 34.3 |
| Las personas desean trabajar por mucho tiempo en la organización | 44.0 | Baja | 77.0 | Media (+) | ★ 33.0 |
| Las personas entregan un esfuerzo adicional en el trabajo | 40.0 | Media (-) | 63.9 | Media (+) | 23.9 |
| Las personas sienten que su trabajo tiene un significado especial | 50.6 | Media (-) | 70.5 | Media (+) | 19.9 |
| Las personas sienten que su contribución es importante | 41.9 | Baja | 52.9 | Media (-) | 11.0 |
| IDC de Servicios gubernamentales | 53.0 | | 67.5 | | 14.5 |
| Estadio de Valoración | Satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

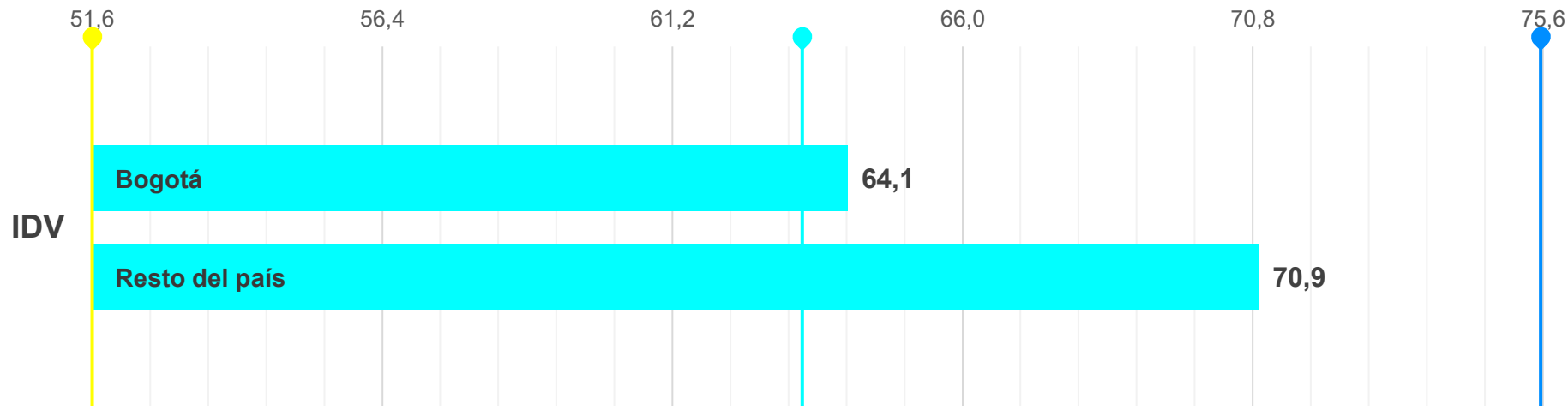
Índice del Compromiso (IDC) de Sector Construcción

| Aspectos que comprometen | Valoración | | | | |
|--|---------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Las personas desean trabajar por mucho tiempo en la organización | 45.4 | Baja | 77.4 | Media (+) | ★ 32.0 |
| Las personas sienten que su contribución es importante | 53.8 | Media (-) | 80.2 | Alta | 26.4 |
| Las personas entregan un esfuerzo adicional en el trabajo | 43.8 | Media (-) | 68.5 | Media (+) | 24.7 |
| Las personas sienten que su trabajo tiene un significado especial | 50.7 | Media (-) | 75.4 | Media (+) | 24.6 |
| Las personas se sienten orgullosas de su lugar de trabajo | 53.2 | Media (-) | 71.1 | Media (+) | 17.9 |
| IDC del Sector Construcción | 59.3 | | 72.9 | | 13.6 |
| Estadio de Valoración | Satisfactorio | | Sobresaliente | | |

Índice del Compromiso (IDC) de Servicios Sociales

| Aspectos que comprometen | Valoración | | | | |
|--|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Las personas entregan un esfuerzo adicional en el trabajo | 46.5 | Media (-) | 77.5 | Media (+) | ★ 31.0 |
| Las personas desean trabajar por mucho tiempo en la organización | 56.1 | Media (-) | 82.2 | Alta | ★ 26.0 |
| Las personas sienten que su trabajo tiene un significado especial | 60.1 | Media (-) | 80.1 | Alta | 20.1 |
| Las personas sienten que su contribución es importante | 61.7 | Media (+) | 69.1 | Media (+) | 7.4 |
| Las personas se sienten orgullosas de su lugar de trabajo | 68.9 | Media (-) | 74.6 | Media (+) | 5.6 |
| IDC del Sector Construcción | 61.6 | | 75.0 | | 13.4 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | | Sobresaliente | | |

Índice del Vínculo (IDV)



El Índice del Vínculo (IDV) sintetiza qué tan sólido es el vínculo de los colaboradores con la organización



Índice del Ambiente Laboral



Hallazgos

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

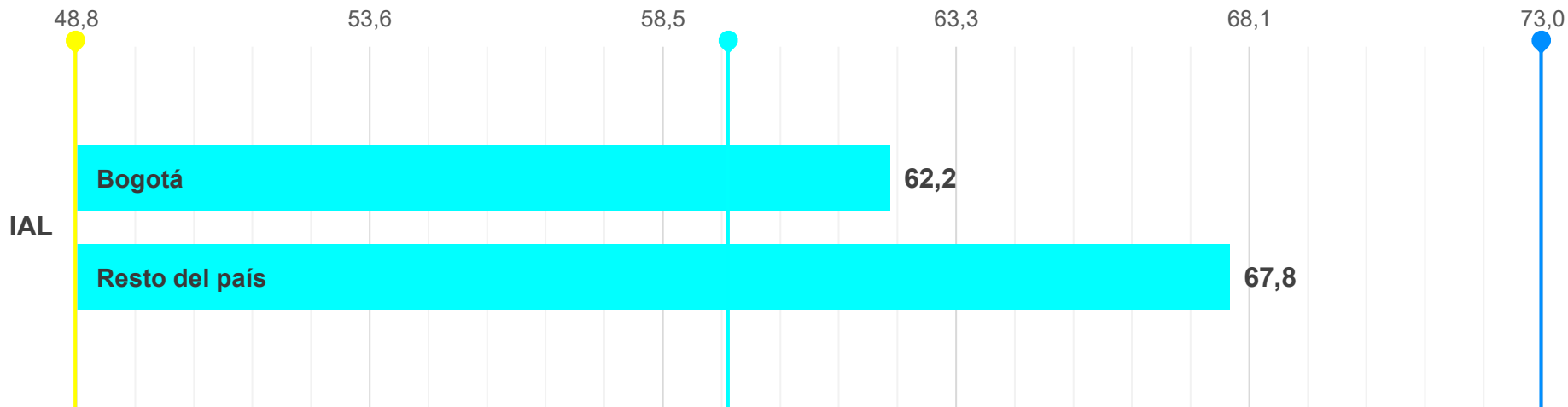
Great
Place
To
Work.



El Informe

El Ambiente Laboral en Bogotá

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 de Ambiente Laboral (IAL)

| Variables con una diferencia más significativa* (6) | Dimensión | Valoración | | | | |
|---|--------------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|------------|
| | | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Orgullo del equipo | Orgullo | 53.5 | Media (-) | 69.6 | Media (+) | 16.1 |
| Hospitalidad de las personas | Compañerismo | 54.9 | Media (-) | 68.8 | Media (+) | 13.8 |
| Orgullo por el trabajo | Orgullo | 54.4 | Media (-) | 67.7 | Media (+) | 13.4 |
| Comunidad (Sentido de equipo) | Compañerismo | 50.7 | Media (-) | 63.8 | Media (+) | 13.0 |
| Hospitalidad del lugar | Compañerismo | 55.9 | Media (-) | 68.7 | Media (+) | 12.8 |
| Coordinación | Credibilidad | 54.8 | Media (-) | 66.6 | Media (+) | 11.8 |
| Índice de Ambiente Laboral (IAL) | | 62.2 | | 67.8 | | 5.6 |
| Estadio de Valoración | | Muy satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Orgullo del equipo por Sector Económico

| Sectores Económicos con diferencias más significativas (4) | Valoración | | | | |
|--|------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Servicios sociales | 44.8 | Media (-) | 80.6 | Alta | 35.8 |
| Industria de químicos y derivados | 48.8 | Media (-) | 80.7 | Alta | 31.8 |
| Servicios gubernamentales | 33.8 | Baja | 60.2 | Media (-) | 26.4 |
| Instituciones educativas | 39.0 | Baja | 64.8 | Media (+) | 25.8 |
| Orgullo del equipo | 53.5 | | 69.6 | | 16.1 |
| Valoración | Media (-) | | Media (+) | | |

Índice del Ambiente Laboral (IAL) por Nivel de Cargo

| Nivel de Cargo | Bogotá | El resto del país | Diferencia |
|--|-------------|-------------------|------------|
| Personal no jerarquizado | 61.9 | 67.8 | ★ 5.9 |
| Supervisor o Jefe | 69.4 | 74.3 | 4.9 |
| Gerente | 73.3 | 78.7 | ★ 5.4 |
| Director, Vicepresidente o Presidente | 79.9 | 80.5 | 0.6 |
| Índice del Ambiente Laboral (IAL) | 62.2 | 67.8 | 67.8 |



Índice del Ambiente Laboral (IAL) de Personal no jerarquizado

| Variables con una diferencia más significativa* (7) | Dimensión | Valoración | | | | |
|---|--------------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|------------|
| | | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Orgullo del equipo | Orgullo | 52.1 | Media (-) | 69.9 | Media (+) | 14.9 |
| Orgullo por el trabajo | Orgullo | 51.4 | Media (-) | 66.6 | Media (+) | 14.8 |
| Hospitalidad de las personas | Compañerismo | 55.5 | Media (-) | 70.0 | Media (+) | 14.2 |
| Hospitalidad del lugar | Compañerismo | 55.8 | Media (-) | 69.8 | Media (+) | 14.1 |
| Comunidad (Sentido de equipo) | Compañerismo | 50.5 | Media (-) | 64.1 | Media (+) | 13.3 |
| Coordinación | Credibilidad | 54.8 | Media (-) | 67.6 | Media (+) | 12.9 |
| Visión | Credibilidad | 57.2 | Media (-) | 69.6 | Media (+) | 12.1 |
| IAL de Personal no jerarquizado | | 61.9 | | 67.8 | | 5.9 |
| Estadio de Valoración | | Muy satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

*Diferencias mayores a 0.49 desviaciones estándar por encima de la media

Índice del Ambiente Laboral (IAL) de Gerentes

| Variables con una diferencia más significativa* (7) | Dimensión | Valoración | | | | |
|---|--------------|---------------|-----------|-------------------|-----------|------------|
| | | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Orgullo por el trabajo | Orgullo | 81.5 | Alta | 92.3 | Muy alta | 10.8 |
| Comunidad (Sentido de equipo) | Compañerismo | 66.2 | Media (+) | 76.8 | Alta | 10.6 |
| Hospitalidad del lugar | Compañerismo | 69.2 | Media (+) | 79.5 | Media (+) | 10.4 |
| Hospitalidad de las personas | Compañerismo | 70.8 | Media (+) | 80.8 | Alta | 10.0 |
| Coordinación | Credibilidad | 72.2 | Media (+) | 82.1 | Alta | 10.0 |
| Fraternidad | Compañerismo | 72.4 | Media (+) | 82.3 | Alta | 9.9 |
| Visión | Credibilidad | 70.9 | Media (+) | 79.4 | Alta | 8.5 |
| IAL de Gerentes | | 73.3 | | 78.7 | | 5.4 |
| Estadio de Valoración | | Sobresaliente | | Sobresaliente | | |

*Diferencias mayores a 0.49 desviaciones estándar por encima de la media











Índice del Ambiente Laboral (IAL) por Sector Económico

Sector económico (Página 1)

Bogotá

El resto del país


Diferencia


| | | | | | |
|--|-------------|---|-------------|---|-------------|
| Instituciones educativas | 60.6 |  | 80.0 |  | ★ 19.4 |
| Servicios sociales | 63.4 |  | 80.5 |  | ★ 17.1 |
| Servicios gubernamentales | 60.5 |  | 74.7 |  | ★ 14.2 |
| Construcción | 61.1 |  | 70.3 |  | ★ 9.2 |
| Hidrocarburos y Minería | 81.3 |  | 72.8 |  | 8.5 |
| Bancos | 65.1 |  | 72.8 |  | 7.7 |
| Otras empresas de servicios | 64.5 |  | 71.5 |  | 7.0 |
| Industria de productos alimenticios | 74.6 |  | 80.3 |  | 5.7 |
| Comercio de químicos y derivados | 75.6 |  | 80.2 |  | 4.6 |
| Venta al por menor | 73.2 |  | 77.3 |  | 4.1 |
| Índice del Ambiente Laboral (IAL) | 62.8 |  | 72.9 |  | 10.1 |


 Atención prioritaria


 Demanda gran atención

 Demanda atención

 Satisfactorio

 Muy satisfactorio

 Sobresaliente

 Muy sobresaliente

 Excelente

Índice del Ambiente Laboral (IAL) de Instituciones educativas

| Variables con una diferencia más significativa* (8) | Dimensión | Valoración | | | | |
|---|--------------|---------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Hospitalidad del lugar | Compañerismo | 48.5 | Media (-) | 76.6 | Media (+) | 28.1 |
| Hospitalidad de las personas | Compañerismo | 46.1 | Media (-) | 73.8 | Media (+) | 27.7 |
| Fraternidad | Compañerismo | 43.8 | Media (-) | 71.0 | Media (+) | 27.3 |
| Entorno de trabajo | Respeto | 45.5 | Media (-) | 72.7 | Media (+) | 27.2 |
| Comunidad (Sentido de equipo) | Compañerismo | 40.3 | Media (-) | 67.3 | Media (+) | 27.0 |
| Orgullo de la institución | Orgullo | 48.6 | Baja | 75.4 | Media (+) | 26.8 |
| Orgullo del equipo | Orgullo | 39.0 | Baja | 64.8 | Media (+) | 25.8 |
| Equidad en el trato | Ecuanimidad | 47.6 | Media (-) | 72.4 | Media (+) | 24.8 |
| IAL del sector Instituciones educativas | | 60.6 | | 80.0 | | 19.4 |
| Estadio de Valoración | | Satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

*Diferencias mayores a 0.49 desviaciones estándar por encima de la media

Índice del Ambiente Laboral (IAL) de Servicios sociales

| Variables con una diferencia más significativa* (6) | Dimensión | Valoración | | | | |
|---|--------------|---------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Orgullo del equipo | Orgullo | 44.8 | Media (-) | 80.6 | Alta | 35.8 |
| Comunidad (Sentido de equipo) | Compañerismo | 36.3 | Baja | 72.0 | Media (+) | 35.7 |
| Hospitalidad del lugar | Compañerismo | 48.6 | Media (-) | 76.0 | Media (+) | 27.4 |
| Equidad en la remuneración | Ecuanimidad | 44.8 | Media (-) | 71.5 | Media (+) | 26.7 |
| Hospitalidad de las personas | Compañerismo | 51.9 | Media (-) | 78.2 | Media (+) | 26.3 |
| Equidad en el trato | Ecuanimidad | 51.6 | Media (-) | 77.2 | Media (+) | 25.6 |
| IAL del sector Servicios sociales | | 63.4 | | 80.5 | | 17.1 |
| Estadio de Valoración | | Satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

*Diferencias mayores a 0.49 desviaciones estándar por encima de la media

Índice del Ambiente Laboral (IAL) de Servicios gubernamentales

| Variables con una diferencia más significativa* (7) | Dimensión | Valoración | | | | |
|---|--------------|---------------|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| | | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Orgullo del equipo | Orgullo | 33.8 | Baja | 60.2 | Media (-) | 26.4 |
| Hospitalidad de las personas | Compañerismo | 31.0 | Baja | 56.3 | Media (-) | 25.3 |
| Orgullo de la entidad | Orgullo | 48.9 | Baja | 71.9 | Media (+) | 22.9 |
| Capacidad de apelación | Ecuanimidad | 35.8 | Baja | 58.1 | Media (+) | 22.3 |
| Fraternidad | Compañerismo | 40.1 | Baja | 60.1 | Media (+) | 20.0 |
| Desarrollo | Respeto | 51.4 | Media (-) | 70.2 | Media (+) | 18.8 |
| Equidad en el trato | Ecuanimidad | 36.5 | Baja | 55.1 | Media (-) | 18.6 |
| IAL del sector Servicios gubernamentales | | 60.5 | | 74.7 | | 14.2 |
| Estadio de Valoración | | Satisfactorio | | Muy satisfactorio | | |

*Diferencias mayores a 0.49 desviaciones estándar por encima de la media

Índice del Ambiente Laboral (IAL) de Sector Construcción

| Variables con una diferencia más significativa* (7) | Dimensión | Valoración | | | | |
|---|--------------|------------|---------------|-------------------|-------------------|------------|
| | | Bogotá | | El resto del país | | Diferencia |
| Hospitalidad de las personas | Compañerismo | 30.1 | Baja | 58.0 | Media (-) | 27.9 |
| Orgullo por el trabajo | Orgullo | 50.5 | Media (-) | 78.2 | Alta | 27.7 |
| Orgullo del equipo | Orgullo | 46.5 | Media (-) | 71.9 | Media (+) | 25.4 |
| Hospitalidad del lugar | Compañerismo | 48.3 | Media (-) | 70.7 | Media (+) | 22.4 |
| Orgullo de la empresa | Orgullo | 54.2 | Media (-) | 74.6 | Media (+) | 20.4 |
| Información | Credibilidad | 41.8 | Media (-) | 60.6 | Media (+) | 18.8 |
| Equidad en la remuneración | Ecuanimidad | 46.8 | Media (-) | 65.6 | Media (+) | 18.7 |
| IAL del sector Servicios gubernamentales | | | 61.1 | | 70.3 | 9.2 |
| Estadio de Valoración | | | Satisfactorio | | Muy satisfactorio | |

*Diferencias mayores a 0.49 desviaciones estándar por encima de la media

En las organizaciones en Bogotá, ¿cómo se fortalece la confianza?

Dimensión

Valoración



Credibilidad

Media (-)



Respeto

Media (+)



Ecuanimidad

Media (-)

Confianza

Media (-)



En Bogotá, la confianza se fortalece cuando los colaboradores perciben que **sus líderes hacen lo que dicen**, **responden con interés a las sugerencias e ideas** y **velan porque todos sean escuchados**

Índice del Estilo de Liderazgo de mi Líder

| Competencias del líder | Valoración | |
|---|---------------|----------------|
| | Bogotá | Resto del País |
| 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 (-) |
| Índice del Estilo de Liderazgo de mi Líder | 64.5 | 62.6 |
| Estadio de Valoración | Satisfactorio | Satisfactorio |

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Índice del Estilo de Liderazgo de los Líderes

| Competencias de los líderes | Valoración | |
|--|---------------|----------------|
| | Bogotá | Resto del País |
| 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 (-) |
| Índice del Estilo de Liderazgo de los Líderes | 64.5 | 64.5 |
| Estadio de Valoración | Satisfactorio | Satisfactorio |

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Ejes del Plan de Acción

Si los lugares de trabajo de Bogotá como un todo, pudiesen ser intervenidos, ¿qué habría que hacer?

Great
Place
To
Work.

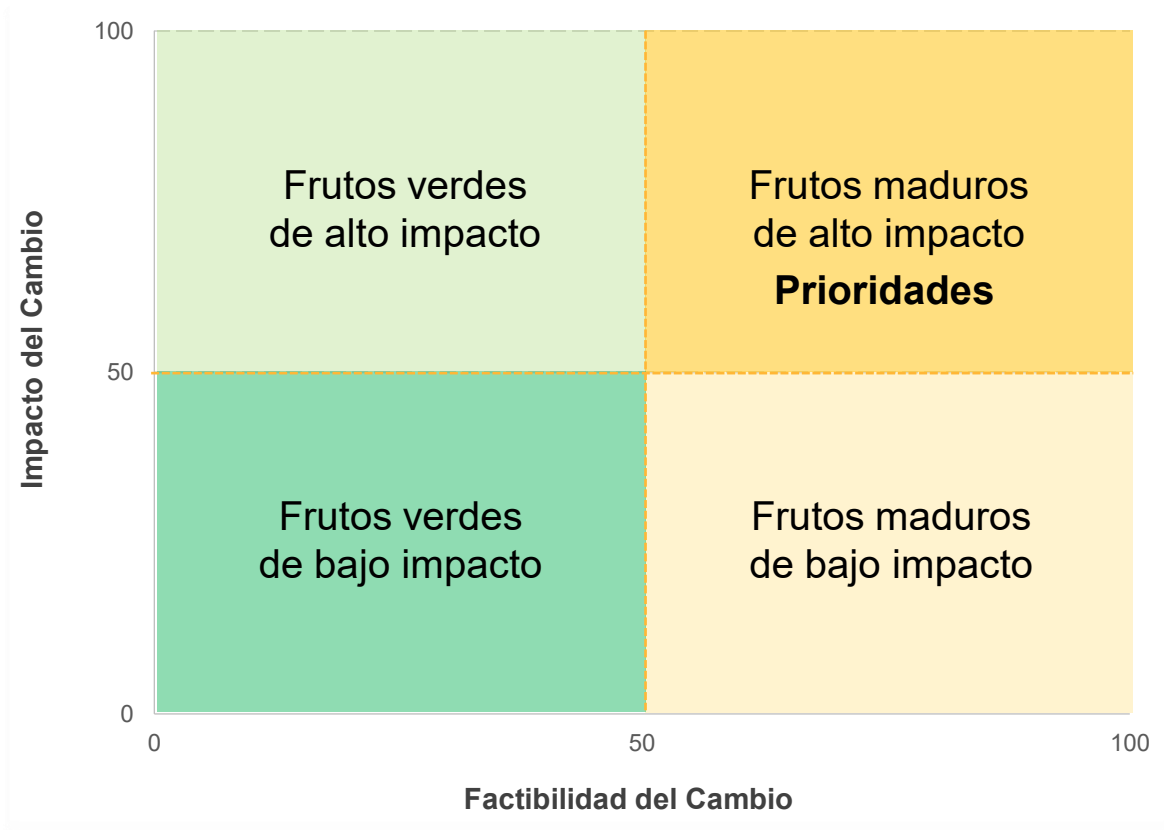


El Informe

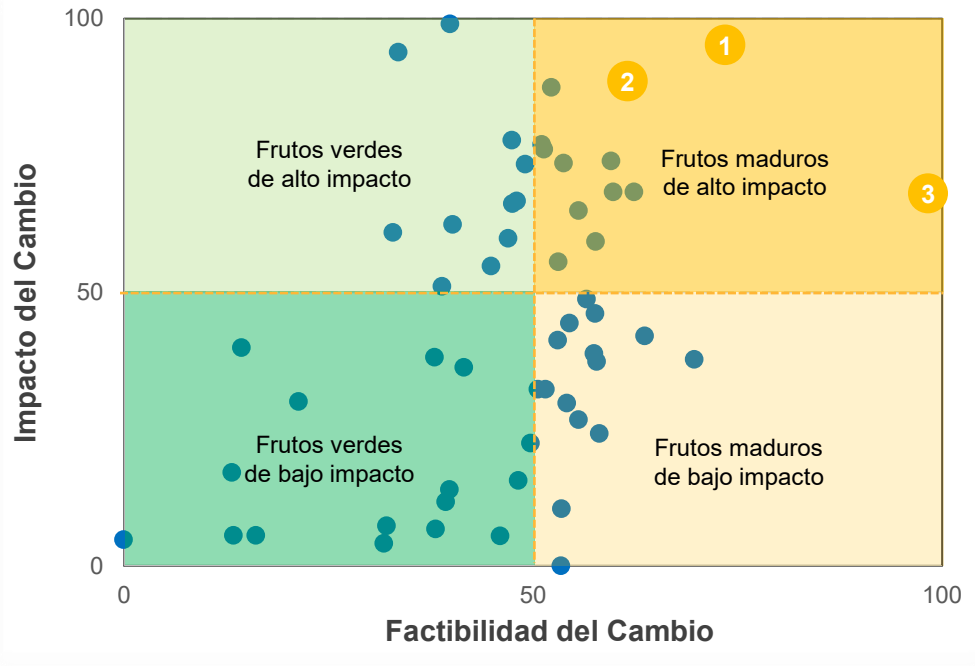
El Ambiente Laboral en Bogotá



Matriz de transformación



Matriz de Transformación para organizaciones en Bogotá con Índices de Ambiente Laboral inferiores

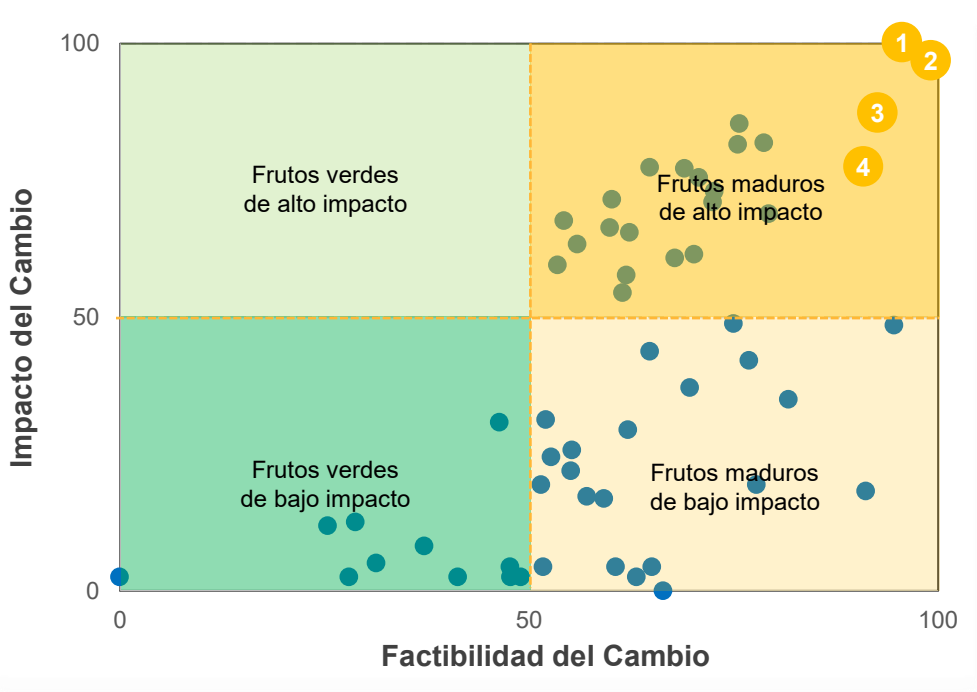


Prioridades

- 1 Reconocer a las personas que intentan nuevas formas de hacer las cosas, sin importar el resultado
- 2 Ayudar con procesos de gestión de cambio
- 3 Procurar que todos sientan que están "en el mismo barco"



Matriz de Transformación para organizaciones en Bogotá con Índices de Ambiente Laboral intermedios

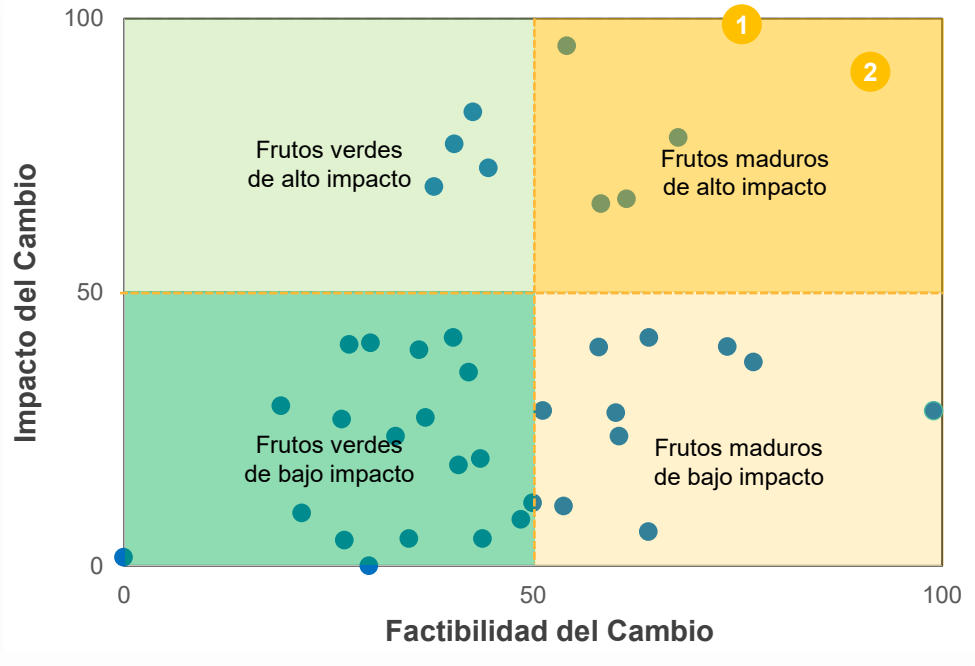


Prioridades

- 1 Velar por la **cobertura del reconocimiento**
- 2 **Fortalecer la meritocracia** en la organización
- 3 **Reconocer a las personas** que intentan nuevas formas de hacer las cosas, sin importar el resultado
- 4 **Desalentar las intrigas**, como medio de conseguir cosas



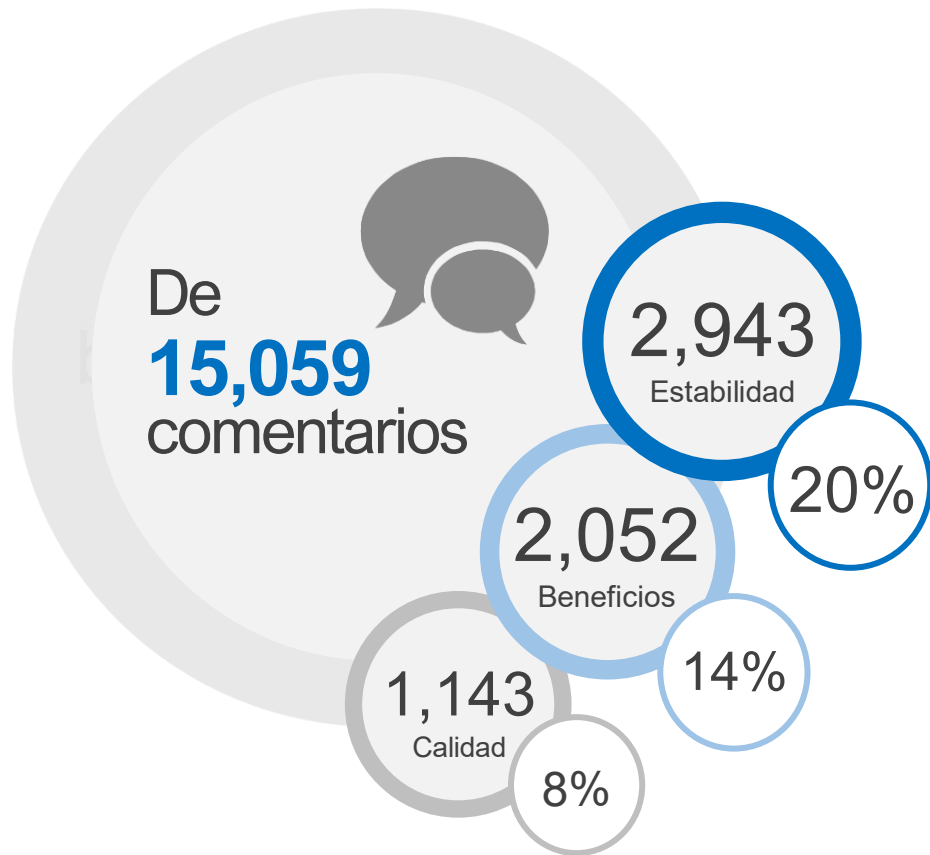
Matriz de Transformación para organizaciones en Bogotá con Índices de Ambiente Laboral superiores



Prioridades

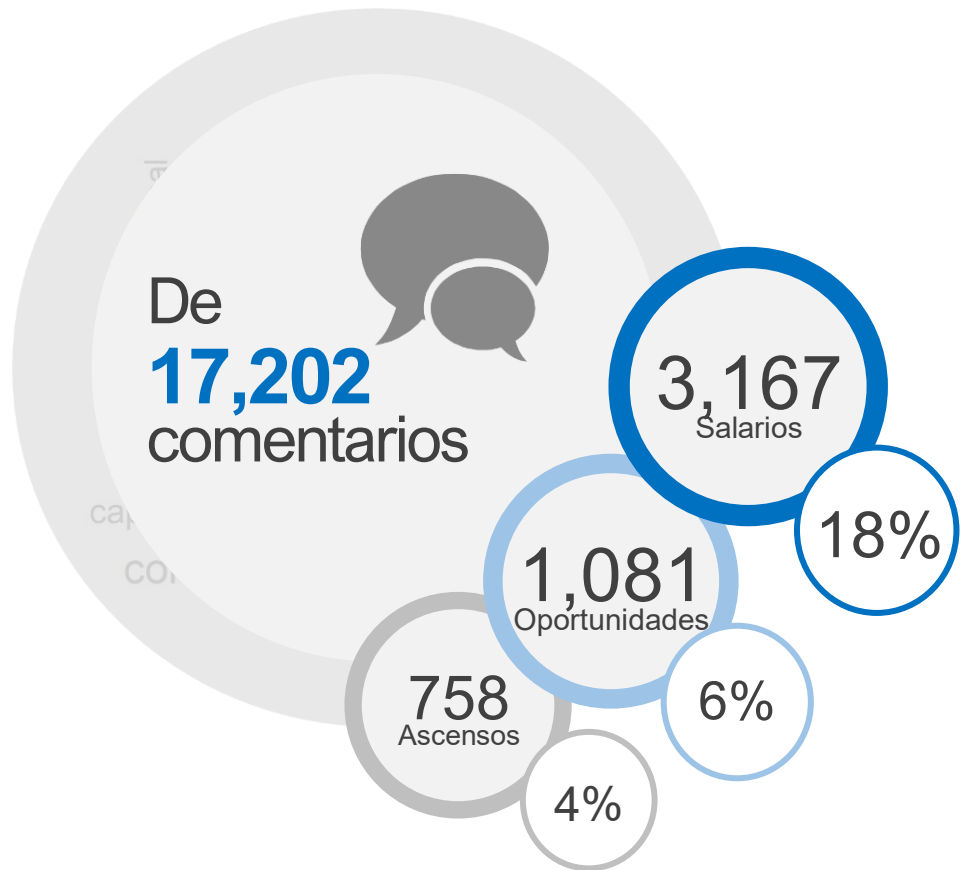
- 1 Reconocer a las personas que intentan nuevas formas de hacer las cosas, sin importar el resultado
- 2 Fortalecer la meritocracia en la organización

Según las personas que trabajan en Bogotá, ¿**qué hace** de sus organizaciones un Gran Lugar para Trabajar?



1. “La **confianza** en la **estabilidad** laboral frente a los problemas económicos mundiales.”
2. “Los **beneficios** que nos brindan y la forma en como se preocupan por el bienestar de todos los colaboradores que trabajamos en la organización.”
3. “La **calidad** humana que tiene cada integrante es fundamental para lograr las metas.”

Según las personas que trabajan en Bogotá, ¿**qué haría** de sus organizaciones **Mejores Lugares para Trabajar**?



1. “Que subieran los **salarios** de los empleados, pues mucha gente hace sacrificios para hacer su trabajo y eso no se ve”.

2. “Brindar **oportunidades** de promoción y ascensos de personas teniendo en cuenta su formación y experiencia”.

3. “Debe tenerse en cuenta la antigüedad para los **ascensos**”.

¿Dudas, preguntas, reflexiones?



Gracias

Para mayor información, ¡contáctenos!

Kelly Alexandra Mena Achito

 318 592 3199

 kelly.mena@greatplacetowork.com

 www.greatplacetowork.co