



Las muestras que soportan este estudio

Medellin*



Colaboradores

en



Organizaciones

El resto del país



Colaboradores

en

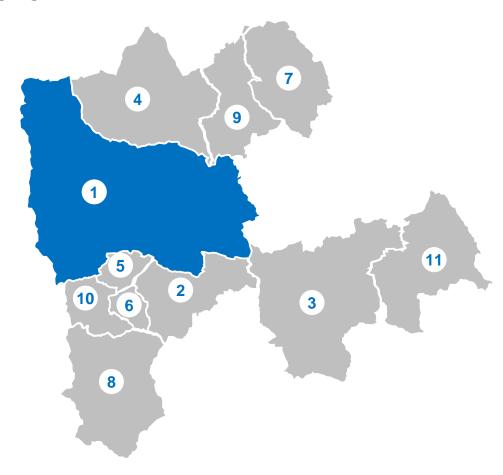


Organizaciones

^{*}Medellín incluye su área metropolitana

La cobertura de este estudio

1	Medellín	83.5%
2	Envigado	4.3%
3	Rionegro	2.7%
4	Bello	1.3%
5	Itagüí	0.9%
6	Sabaneta	0.7%
7	Girardota	0.7%
8	Caldas	0.2%
9	Copacabana	0.2%
10	La Estrella	0.2%
11	Marinilla	0.1%
	Otros	0.7%



Las muestras que soportan este estudio por actividad económica

Sector económico	Medellín	El resto del país
Servicios (excepto Salud y servicios sociales)	26%	34%
Industria (excepto la de productos alimenticios)	17%	17%
Financiero	16%	13%
Tecnologías de la información y las comunicaciones	12%	11%
Comercio (excepto Venta al por menor)	9%	9%
Venta al por menor	8%	5%
Salud y servicios sociales	7%	9%
Industria de productos alimenticios	5%	3%

Demografía de las muestras

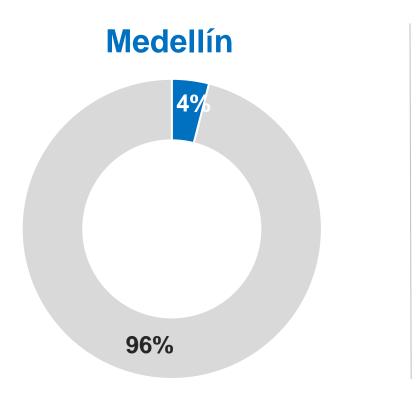




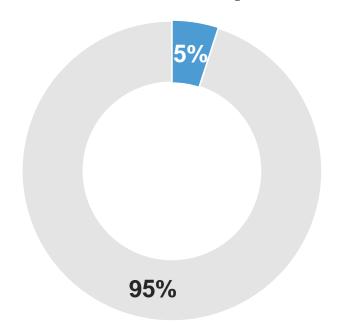




Identidad étnica



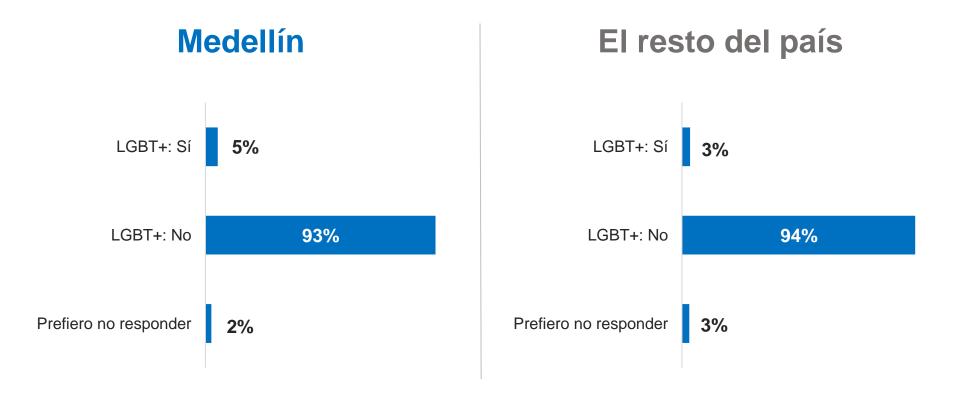
El resto del país



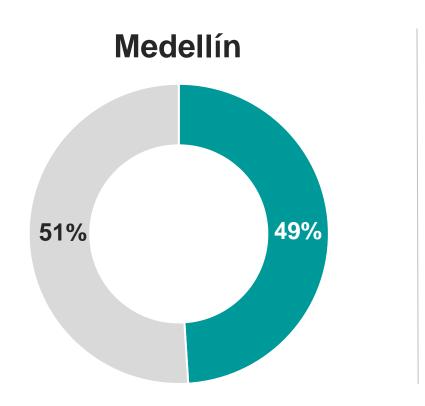
Minoría étnica

Mayoría étnica

Identidad sexual



Género



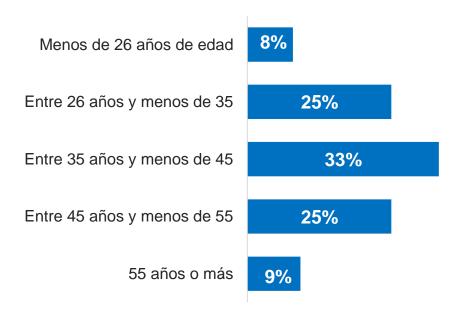


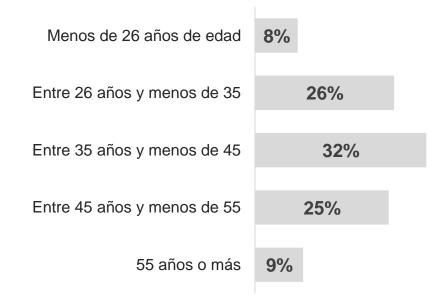
Femenino

Masculino

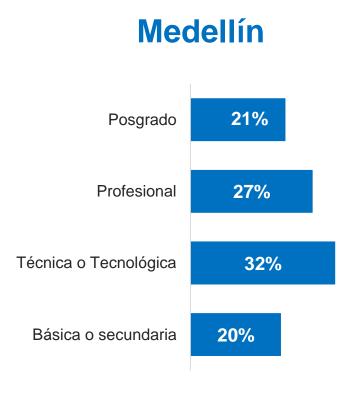
Edad

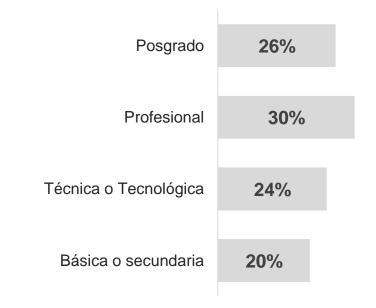




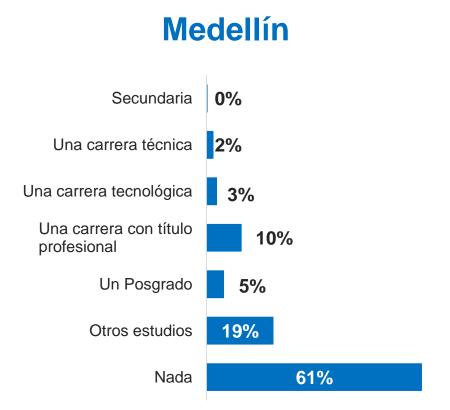


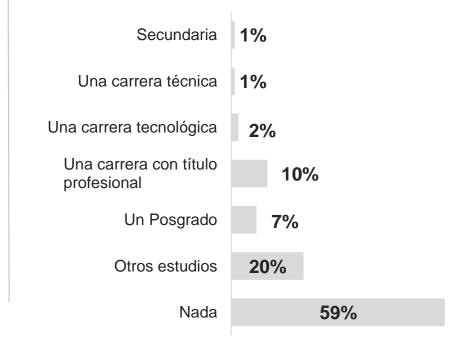
Formación académica





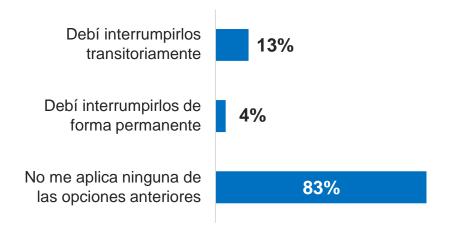
Estudios en curso

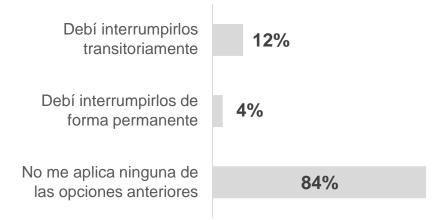




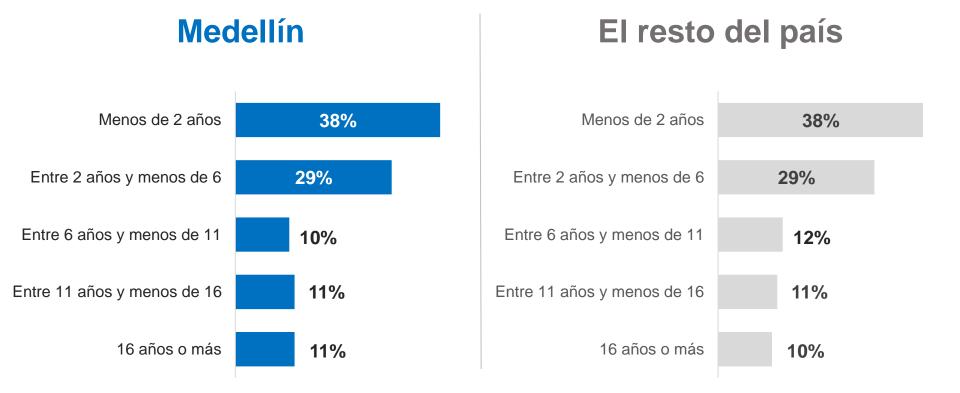
Continuidad de los estudios







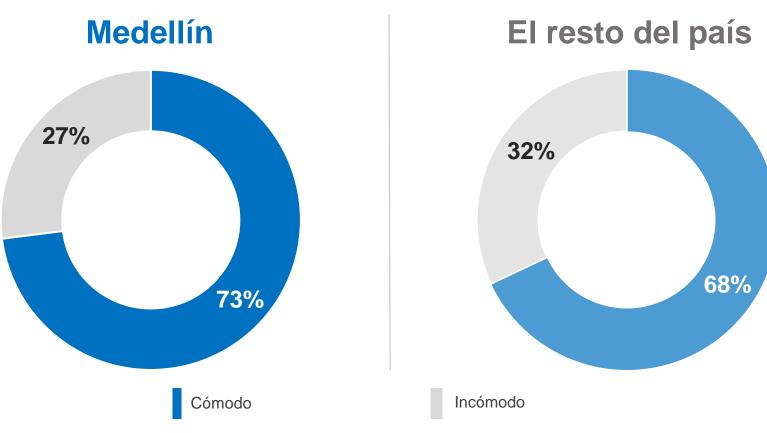
Antigüedad



Modalidad

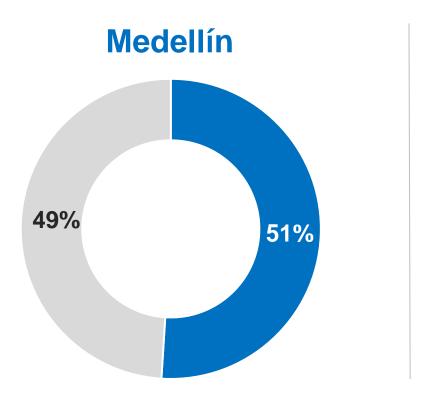


Comodidad del desplazamiento*



*Solo si responde "Trabajo presencial" o "Trabajo híbrido" en Modalidad

Responsabilidad económica

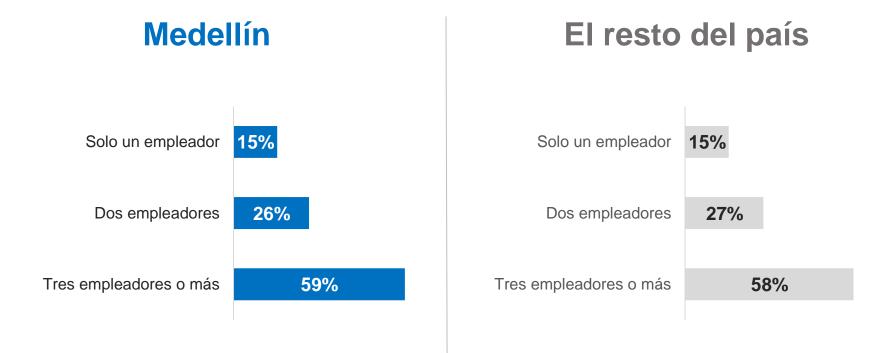




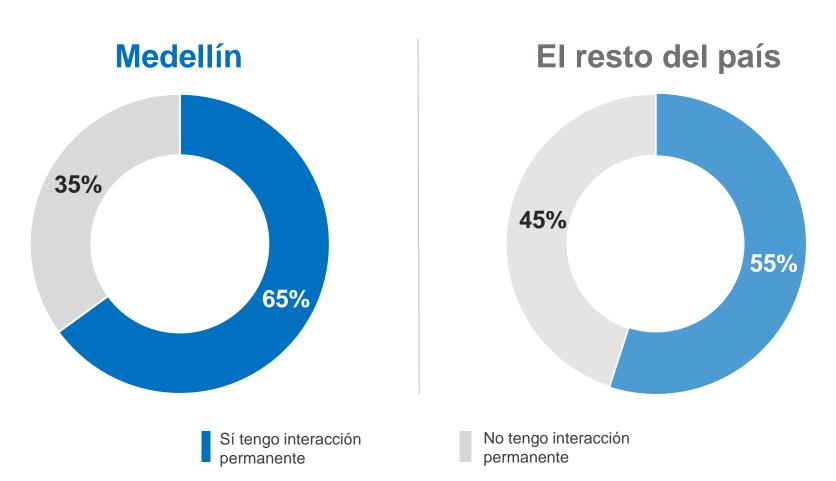
Sí soy único responsable económico

No soy único responsable económico

Número de empleadores



Interacción permanente con cliente externo

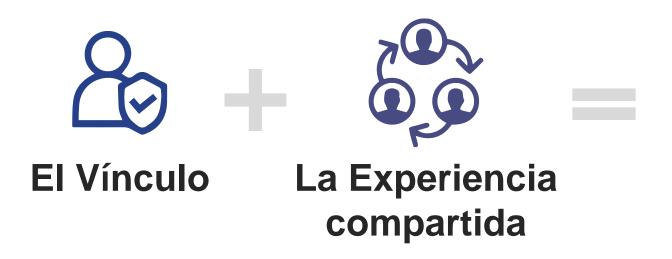


¿Qué hace posible la contribución de las personas?

Los pilares de la contribución



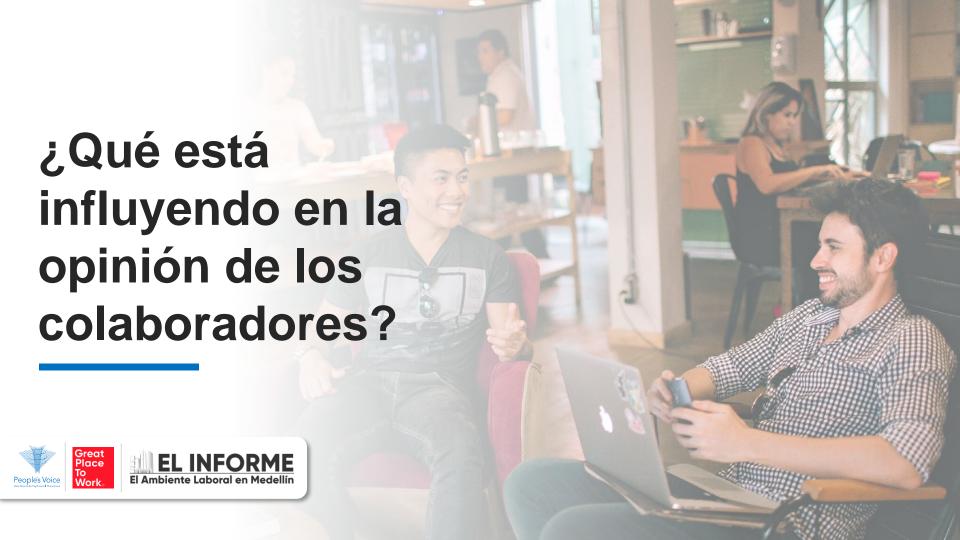
Los pilares de la contribución



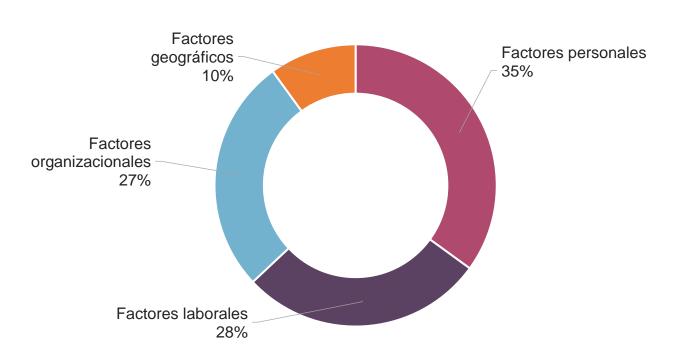


Modelo Great Place to Work®

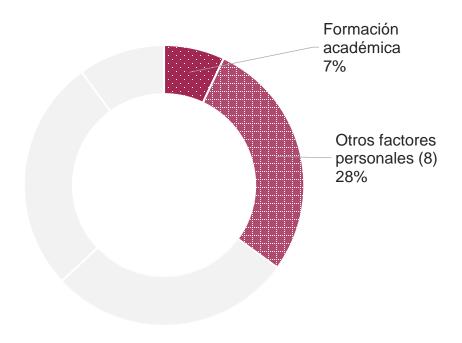




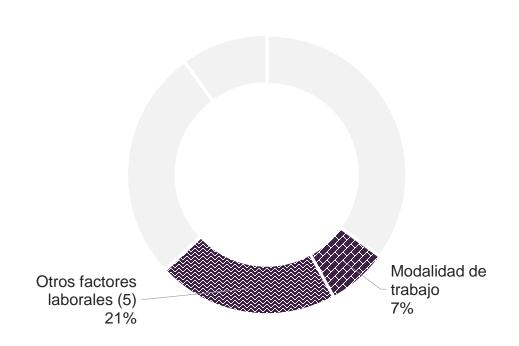
¿Qué está influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?



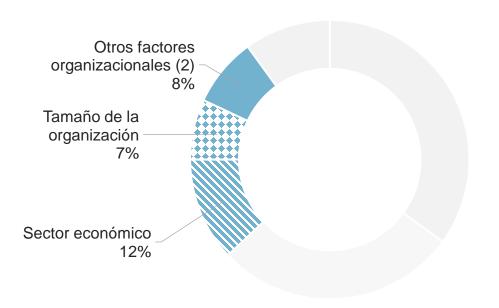
¿Qué factores personales están influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?



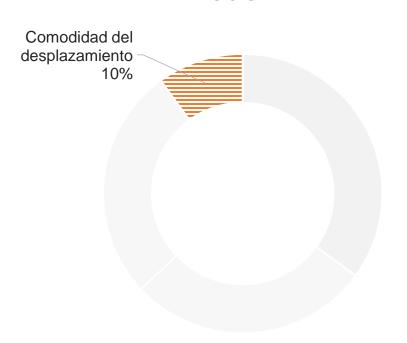
¿Qué factores laborales están influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?



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



¿Qué factores geográficos están influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?



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





Índice de la Transacción

- En la relación laboral, hay tres aspectos que podrían ser considerados como los más transaccionales: La Compensación, los Beneficios y el Desarrollo
- Cualquiera de ellos puede ser determinante en la decisión de un colaborador de vincularse a una organización
- La expectativa entonces es que la organización pueda resolver al menos uno de estos aspectos de forma satisfactoria para el colaborador
- Si no fuese así, se tendría una dificultad significativa en apuntalar una relación perdurable

Índice de la Transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo)

	MEGEIIII		
	Un año atrás	Actual	
Resuelto	91.3%	92.2%	
Dudoso	6.1%	5.6%	
Sin resolver	2.6% 2.2%		
Índice de la Transacción	62.6	65.2	
Estadio de Valoración	Satisfactorio	Satisfactorio	

¿Qué porcentaje de la organización manifiesta una opinión positiva sobre al menos uno de los aspectos transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo)?



Demanda gran atención

Demanda atención Satisfactorio

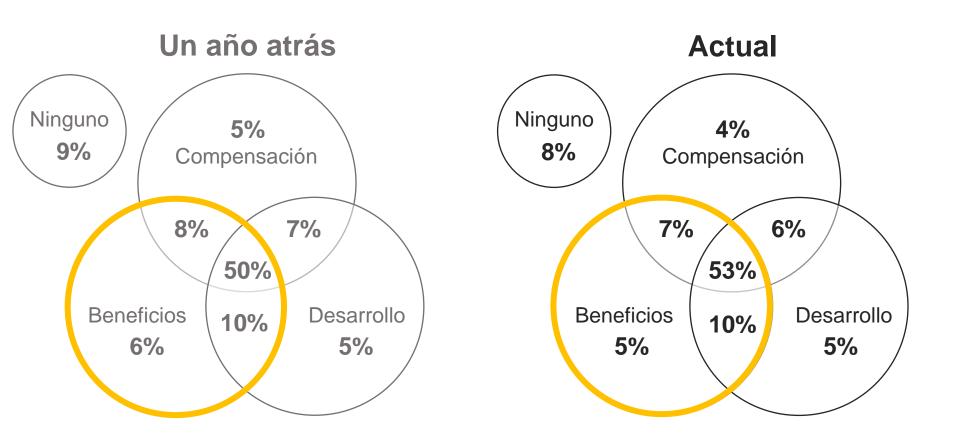
Muy satisfactorio

Sobresaliente

Medellín

Muy sobresaliente Excelente

Satisfacción en los aspectos transaccionales en Medellín



Índice de la Transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo)

	Medellín	El resto del país	
Resuelto	92.2%	91.6%	
Dudoso	5.6%	6.2%	
Sin resolver	2.2%	2.2%	
Índice de la Transacción	65.2	65.4	
Estadio de Valoración	Satisfactorio	Satisfactorio	

¿Qué porcentaje de la organización manifiesta una opinión positiva sobre al menos uno de los aspectos transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo)?

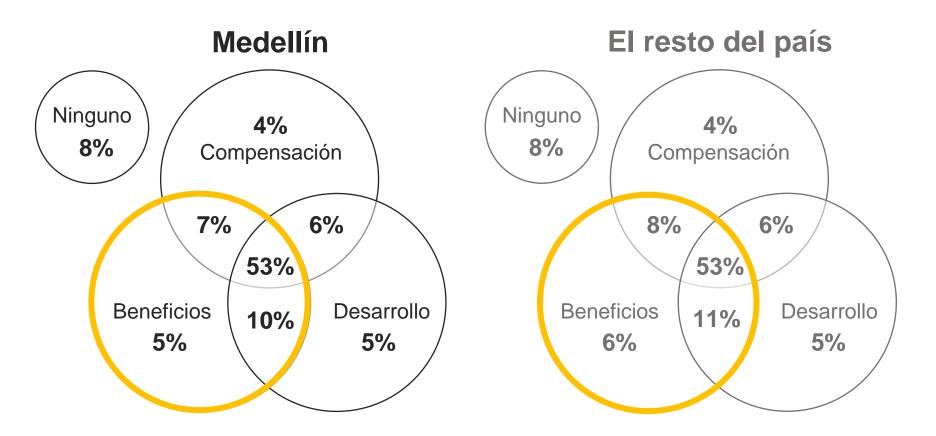
ención oritaria Demanda gran atención Demanda atención Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente Excelente

Satisfacción en los aspectos transaccionales





Índice de la Transacción

Sector económico

Occioi economico							
Sector económico					Medellín		
Industria de productos alimenticios					83.1		
Industria (excepto la de productos alimenticios)					70.7		
Venta al por menor					70.7		
Tecnologías de la información	n y las comunica	ciones				69.1	
Comercio (excepto Venta al p	or menor)					66.8	
Financiero					64.8		
Salud y servicios sociales					64.1		
Servicios (excepto Salud y servicios sociales)					56.2		
Índice de la Transacción						65.2	
Atención Demanda gran atención	Demanda atención	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente	Muy sobresaliente	Exceler	nte



Índice de la Transacción

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo*

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo	Medellín	
Cómodo	75.3	
Incómodo	58.3	
Índice de la Transacción	65.2	

*Solo si responde "Trabajo presencial" o "Trabajo híbrido" en Modalidad

















Índice de la Transacción Tamaño de la organización

Tamaño de la organización	Medellín	
Hasta 100 colaboradores	75.6	
Entre 100 hasta 4,000 colaboradores	64.3	
Más de 4,000 colaboradores	63.8	
Índice de la Transacción	65.2	



Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente



Modalidad	Medellín	l
Trabajo presencial	62.7	
Trabajo híbrido / remoto	75.9	
Índice de la Transacción	65.2	











Sobresaliente

Muy sobresaliente



Formación académica	Medellín	
Posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado)	69.8	
Profesional	65.3	
Técnica o Tecnológica	65.2	
Educación secundaria	64.7	
Educación básica	77.0	
Índice de la Transacción	65.2	











Sobresaliente

Muy sobresaliente









- La conexión afectiva de un colaborador tiene un impacto muy significativo en su desenvolvimiento
- Esta conexión afectiva se plantea en múltiples planos: la misión, la visión, el trabajo, el líder, los líderes, la organización en general
- Esta conexión afectiva se materializa en el esfuerzo que pone el colaborador en su trabajo y en su deseo de permanencia

Crítica

Muy baja

Actual edia (+)
dia (+)
edia (+)
66.3
Muy satisfactorio
en esta?
edia edia edia

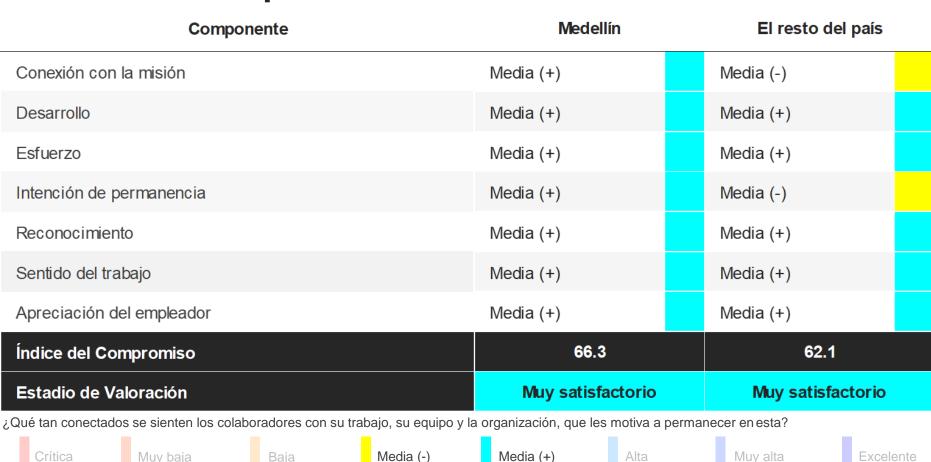
Media (+)

Alta

Muy alta

Media (-)

Baja





gran atención

	Sector ecor	nómico					
		Se	ctor económico)			Medellín
Tecnologías	s de la información	n y las comunica	aciones				70.6
Industria de	e productos alimen	ticios					70.6
Industria (e:	xcepto la de produ	uctos alimenticio	s)				66.3
Comercio (excepto Venta al p	or menor)					64.2
Venta al poi	r menor						64.2
Financiero							62.1
Salud y ser	vicios sociales						62.1
Servicios (e	excepto Salud y se	rvicios sociales)				57.9
Índice del C	Compromiso						66.3
Atención	Demanda gran atención	Demanda atención	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente	Muy	Excelente

satisfactorio



Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo*

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo		
Cómodo	70.6	
Incómodo	54.2	
Índice del Compromiso	66.3	

*Solo si responde "Trabajo presencial" o "Trabajo híbrido" en Modalidad



Demanda gran atenció



Satisfactorio



Sobresaliente

Muy sobresaliente



Modalidad	Medellín	
Trabajo presencial	62.1	
Trabajo híbrido / remoto	72.7	
Índice del Compromiso	66.3	





Formación académica	Medellín	
Posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado)	66.3	
Profesional	64.2	
Técnica o Tecnológica	66.3	
Educación secundaria	57.9	
Educación básica	60.0	
Índice del Compromiso	66.3	











Sobresaliente

Muy sobresaliente

Índice del Vínculo

Componente	Medellín		
Componente	Un año atrás	Actual	
Índice de la Transacción	62.6	65.2	
Índice del Compromiso	62.1	66.3	
Índice del Vínculo	62.4	65.8	
Estadio de Valoración	Satisfactorio	Muy satisfactorio	

¿Qué tan sólida es la relación de los colaboradores con la organización a partir de los aspectos transaccionales y afectivos?

Atención prioritaria

Demanda gran atenciór Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresalient

Índice del Vínculo

Componente	Medellín El resto del pa		
Índice de la Transacción	65.2	62.9	
Índice del Compromiso	66.3	62.1	
Índice del Vínculo	65.8	62.5	
Estadio de Valoración	Muy satisfactorio	Satisfactorio	

¿Qué tan sólida es la relación de los colaboradores con la organización a partir de los aspectos transaccionales y afectivos?

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

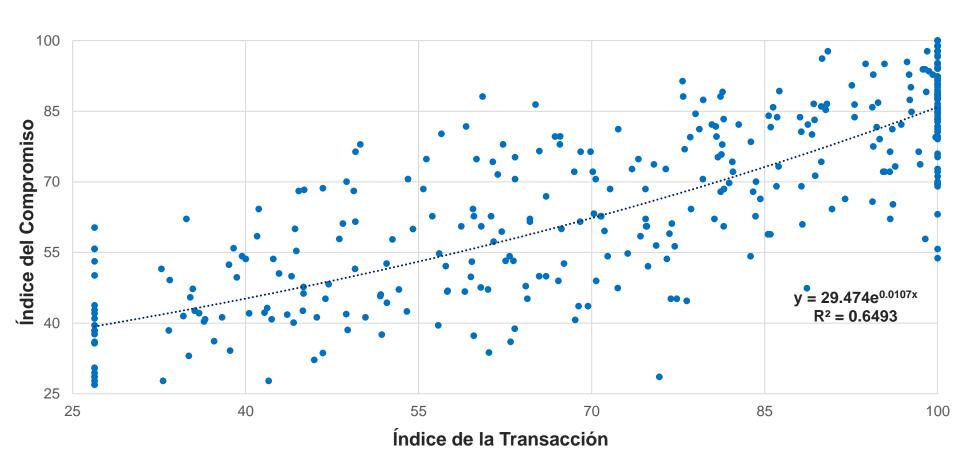
Satisfactorio

Muy satisfactorio

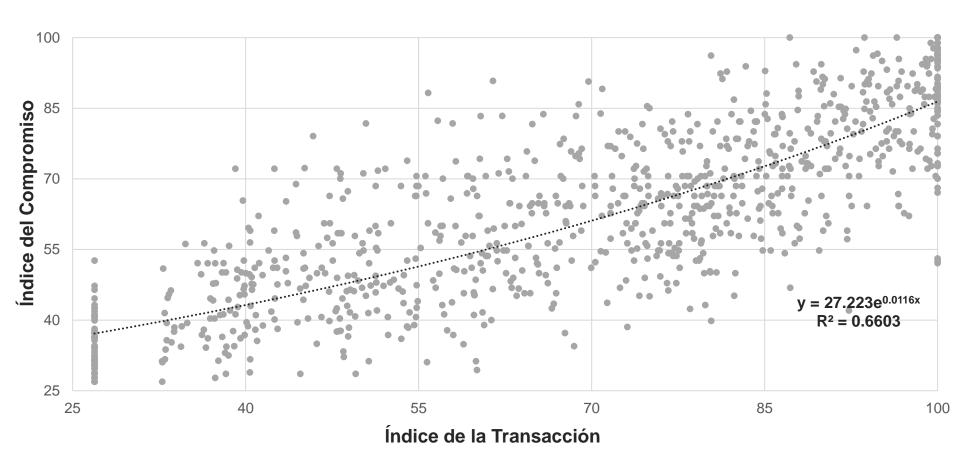
Sobresaliente

Muy sobresalient

Índice del Compromiso vs. Índice de la Transacción Medellín



Índice del Compromiso vs. Índice de la Transacción El resto del país





- El Ambiente Laboral hace referencia a todos los aspectos que han sido determinados cómo relevantes en la experiencia del colaborador, tanto en los que tienen un carácter tangible cómo intangible
- El Ambiente Laboral es, en suma, todo lo que puede ofrecerle la organización al colaborador para que pueda desarrollar su trabajo
- La complejidad de su gestión la origina la complejidad humana que puede interpretar una misma realidad de forma muy diferente, lo que evidencia que este es un fenómeno psicosocial que no se agota únicamente en el objeto mismo sino también en la forma cómo este es observado

Dimensión	Medellín		
Dimension	Un año atrás	Actual	
Credibilidad	Media (+)	Media (+)	
Respeto	Media (+)	Media (+)	
Ecuanimidad	Media (+)	Media (+)	
Compañerismo	Media (+)	Media (+)	
Orgullo	Media (+)	Media (+)	
Índice del Ambiente Laboral	64.5	66.3	
Estadio de Valoración	Muy satisfactorio Muy satisfac		

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?

Crítica Muy baja Baja Media (-) Media (+) Alta Muy alta Excelente

Dimensión	Medellín	El resto del país	
Credibilidad	Media (+)	Media (+)	
Respeto	Media (+)	Media (+)	
Ecuanimidad	Media (+)	Media (+)	
Compañerismo	Media (+)	Media (+)	
Orgullo	Media (+)	Media (+)	
Índice del Ambiente Laboral	66.3	62.4	
Estadio de Valoración	Muy satisfactorio	Muy satisfactorio	

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?

Crítica Muy baja Baja Media (-) Media (+) Alta Muy alta Excelente



Sector económico

Sector económico	Medellín
Tecnologías de la información y las comunicaciones	72.2
Industria de productos alimenticios	69.1
Industria (excepto la de productos alimenticios)	66.3
Venta al por menor	63.2
Financiero	62.4
Salud y servicios sociales	62.3
Comercio (excepto Venta al por menor)	59.2
Servicios (excepto Salud y servicios sociales)	56.9
Índice del Ambiente Laboral	66.3

Atención prioritaria

Demanda gran atenció Demanda atención Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente



Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo*

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo	Medellín	
Cómodo	66.8	
Incómodo	52.1	
Índice del Ambiente Laboral	66.3	

*Solo si responde "Trabajo presencial" o "Trabajo híbrido" en Modalidad



Demanda gran atenció



Satisfactorio



Sobresaliente

Muy sobresaliente

Índice del Ambiente Laboral Tamaño de la organización

Tamaño de la organización	Medellín	
Hasta 100 colaboradores	74.0	
Entre 100 hasta 4,000 colaboradores	66.3	
Más de 4,000 colaboradores	56.9	
Índice del Ambiente Laboral	66.3	



Demanda gran atenció

Demand atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente



Modalidad		Medellín	
Trabajo presencial	60.5		
Trabajo híbrido / remoto	74.0		
Índice del Ambiente Laboral	66.3		



Demanda gran atenció Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

¿De qué manera se fortalece la confianza de los colaboradores?

	Dimensión	Medellín	El resto del país
②	Credibilidad	Media (+)	Media (+)
	Respeto	Media (+)	Media (+)
	Ecuanimidad	Media (+)	Media (+)
	Confianza	Media (+)	Media (+)

La confianza de los **colaboradores en Medellín** se fortalece cuando ellos perciben
que sus líderes **conducen el trabajo de forma competente**

La confianza de los **colaboradores en el resto del país** se fortalece cuando ellos perciben que sus líderes **hacen lo que dicen**

¿De qué manera se fortalece la confianza de los colaboradores?

	Dimensión	Medellín	El resto del país
©	Credibilidad	Media (+)	Media (+)
2	Respeto	Media (+)	Media (+)
	Ecuanimidad	Media (+)	Media (+)
	Confianza	Media (+)	Media (+)

La confianza de los colaboradores en Medellín se fortalece cuando ellos perciben que sus líderes conducen el trabajo de forma competente, incentivan, consideran y responden con interés a sus sugerencias e ideas La confianza de los colaboradores en el resto del país se fortalece cuando ellos perciben que sus líderes hacen lo que dicen, incentivan, consideran y responden con interés a sus sugerencias e ideas

¿De qué manera se fortalece la confianza de los colaboradores?

	Dimensión	Medellín	El resto del país
©	Credibilidad	Media (+)	Media (+)
2	Respeto	Media (+)	Media (+)
4	Ecuanimidad	Media (+)	Media (+)
	Confianza	Media (+)	Media (+)

La confianza de los colaboradores
en Medellín se fortalece cuando ellos perciben
que sus líderes conducen el trabajo de forma
competente, incentivan, consideran y
responden con interés a sus sugerencias e
ideas y se aseguran de que todos tengan la
oportunidad de recibir un reconocimiento
especial

La confianza de los colaboradores
en el resto del país se fortalece
cuando ellos perciben que sus líderes hacen
lo que dicen, incentivan, consideran y
responden con interés a sus sugerencias e
ideas y velan porque sean escuchados y
reciban un trato justo





Componente	Medellín			
Componente	Un año atrás	Actual		
Apoyo	Media (+)	Media (+)		
Competencia	Media (+)	Media (+)		
Comunicación	Media (+)	Media (+)		
Empoderamiento	Media (+)	Media (+)		
Liderar con el ejemplo	Media (+)	Media (+)		
Participación	Media (+)	Media (+)		
Transparencia	Media (+)	Media (+)		
Visión	Media (+)	Media (+)		
Índice del Estilo de Liderazgo	66.3	66.3		
Estadio de Valoración	Muy satisfactorio	Muy satisfactorio		
Crítica Muy baja Baja Media (-)	Media (+)	Muy alta Excelente		

Componente	Medellín	El resto del país
Apoyo	Media (+)	Media (+)
Competencia	Media (+)	Media (+)
Comunicación	Media (+)	Media (+)
Empoderamiento	Media (+)	Media (+)
Liderar con el ejemplo	Media (+)	Media (+)
Participación	Media (+)	Media (+)
Transparencia	Media (+)	Media (+)
Visión	Media (+)	Media (+)
Índice del Estilo de Liderazgo	66.3	66.3
Estadio de Valoración	Muy satisfactorio	Muy satisfactorio
Crítica Muy baja Baja Media (-)	Media (+) Alta	Muy alta Excelente



Sector económico

gran atención

,	Decidi ecdi	10111100					
		Se	ctor económico)			Medellín
Tecnologías	Tecnologías de la información y las comunicaciones						
Industria de	productos alimen	ticios					68.1
Industria (e)	xcepto la de produ	ictos alimenticio	s)				66.3
Financiero							66.3
Salud y serv	Salud y servicios sociales						62.9
Comercio (e	Comercio (excepto Venta al por menor)						62.9
Servicios (e	Servicios (excepto Salud y servicios sociales)						61.1
Venta al por menor							60.2
Índice del E	Estilo de Liderazo	jo					66.3
Atención	Demanda gran atención	Demanda atención	Satisfactorio	Muy	Sobresaliente	Muy	Excelent

satisfactorio



Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo*

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo	Medellín	
Cómodo	72.5	
Incómodo	55.0	
Índice del Estilo de Liderazgo	66.3	

*Solo si responde "Trabajo presencial" o "Trabajo híbrido" en Modalidad

















Índice del Estilo de Liderazgo Tamaño de la organización

Tamaño de la organización	Medellín	
Hasta 100 colaboradores	78.6	
Entre 100 hasta 4,000 colaboradores	66.3	
Más de 4,000 colaboradores	61.1	
Índice del Estilo de Liderazgo	66.3	













Modalidad	Medellín	
Trabajo presencial	64.6	
Trabajo híbrido / remoto	81.2	
Índice del Estilo de Liderazgo	66.3	













Formación académica	Medellín	
Posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado)	66.3	
Profesional	66.3	
Técnica o Tecnológica	65.5	
Educación secundaria	55.9	
Educación básica	59.4	
Índice del Estilo de Liderazgo	66.3	

Atención prioritaria

Demanda gran atención Demanda atención

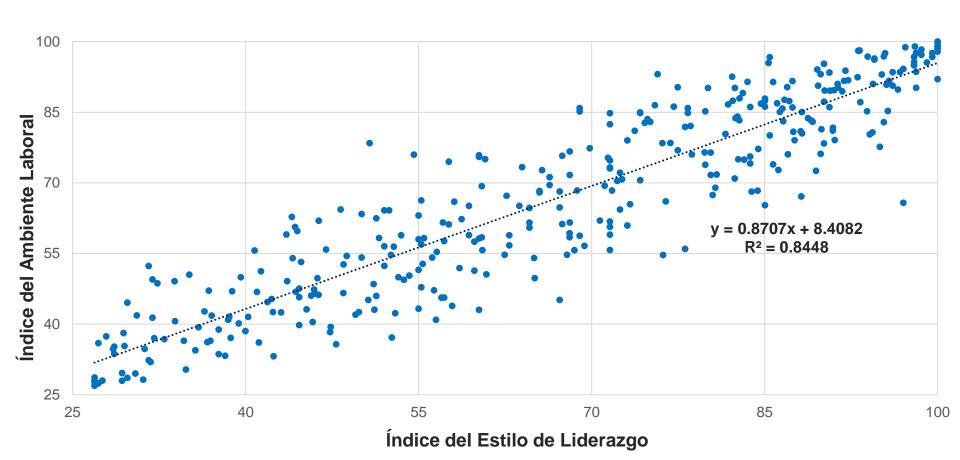
Satisfactorio

Muy satisfactorio

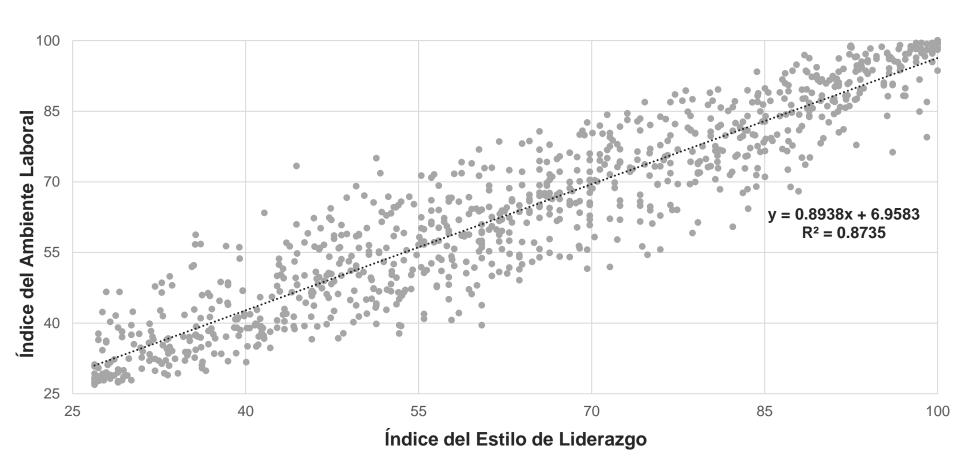
Sobresaliente

Muy sobresaliente

Índice del Ambiente Laboral vs. Índice del Estilo de Liderazgo Medellín



Índice del Ambiente Laboral vs. Índice del Estilo de Liderazgo El resto del país



GPTW® eNPS© (employee Net Promoter Score)









GPTW® eNPS©

Estadio de Valoración

"Recomendaría esta organización como un gran lugar para trabajar a familiares v amigos"

iaiiiiai ee y aiiiigee		
	Medellín	
	Un año atrás	Actual
Sí la recomendaría	88.3%	89.3%
No me he decidido todavía	8.7%	8.1%
No la recomendaría	3.0%	2.6%
Índice eNPS [©]	67.0	67.6



Muy satisfactorio

Muy satisfactorio

GPTW® eNPS©

"Recomendaría esta organización como un gran lugar para trabajar a familiares y amigos"

Medellín	El resto del país
89.3%	89.9%
8.1%	7.7%
2.6%	2.4%
67.6	67.0
Muy satisfactorio	Muy satisfactorio
	89.3% 8.1% 2.6% 67.6

Atención prioritaria Demanda gran atención manda ención Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente



Sector económico	Medellín	1
Industria	79.9	
Tecnologías de la información y las comunicaciones	77.1	
Financiero	65.8	
Servicios	60.8	
Comercio	57.1	
Índice eNPS [©]	67.6	



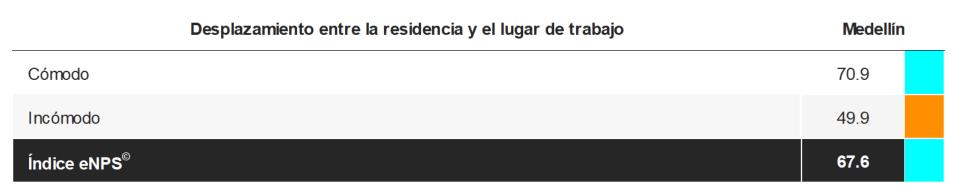


Sobresaliente





Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo*



*Solo si responde "Trabajo presencial" o "Trabajo híbrido" en Modalidad

Atención prioritaria Demanda gran atención Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresalient

Tamaño de la organización	Medellín	l
Hasta 100 colaboradores	71.6	
Entre 100 hasta 4,000 colaboradores	67.7	
Más de 4,000 colaboradores	51.0	
Índice eNPS [©]	67.6	







M odalidad	Medellín	l
Trabajo presencial	61.0	
Trabajo híbrido / remoto	74.4	
Índice eNPS [©]	67.6	





Formación académica	Medellín
Posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado)	68.9
Profesional	64.5
Técnica o Tecnológica	64.6
Educación secundaria	68.8
Educación básica	81.3
Índice eNPS [©]	67.6

Atención prioritaria Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

¿Qué habría que hacer?









Prioridades

Medellín

Prioridad	Estadios del Ambiente Laboral		
	Demanda atención o inferiores	Intermedios	Sobresaliente o superiores
Ofrecer un entorno psicológica y emocionalmente saludable para trabajar	\checkmark		
Animar a las personas a mantener en equilibrio su vida personal y su vida laboral	✓		
Reconocer a las personas que intentan nuevas formas de hacer las cosas	\checkmark	\checkmark	
Acompañar a las personas en su adaptación a los cambios que se efectúan para lograr el éxito de la organización	\checkmark	~	
Dar a conocer las motivaciones de los ascensos otorgados		\checkmark	~
Ampliar la cobertura del reconocimiento		\checkmark	✓

"Saber que estamos contribuyendo a un mundo mejor, debe ser la máxima de las aspiraciones humanas"

Dr. Héctor Abad Gómez



Empleadores destacados en Medellín

Hasta 250 colaboradores





















Empleadores destacados en Medellín Más de 250 colaboradores













¡Gracias! Para más información contáctenos en www.greatplacetowork.com.co

