

People's Voice
Data Science for Psychosocial Phenomena

Great
Place
To
Work[®]



EL INFORME

El Ambiente Laboral en Medellín

2024



Las muestras que soportan este estudio

Medellín*

 **+88mil**

Colaboradores

en

 **+350**

Organizaciones

El resto del país

 **+600mil**

Colaboradores

en

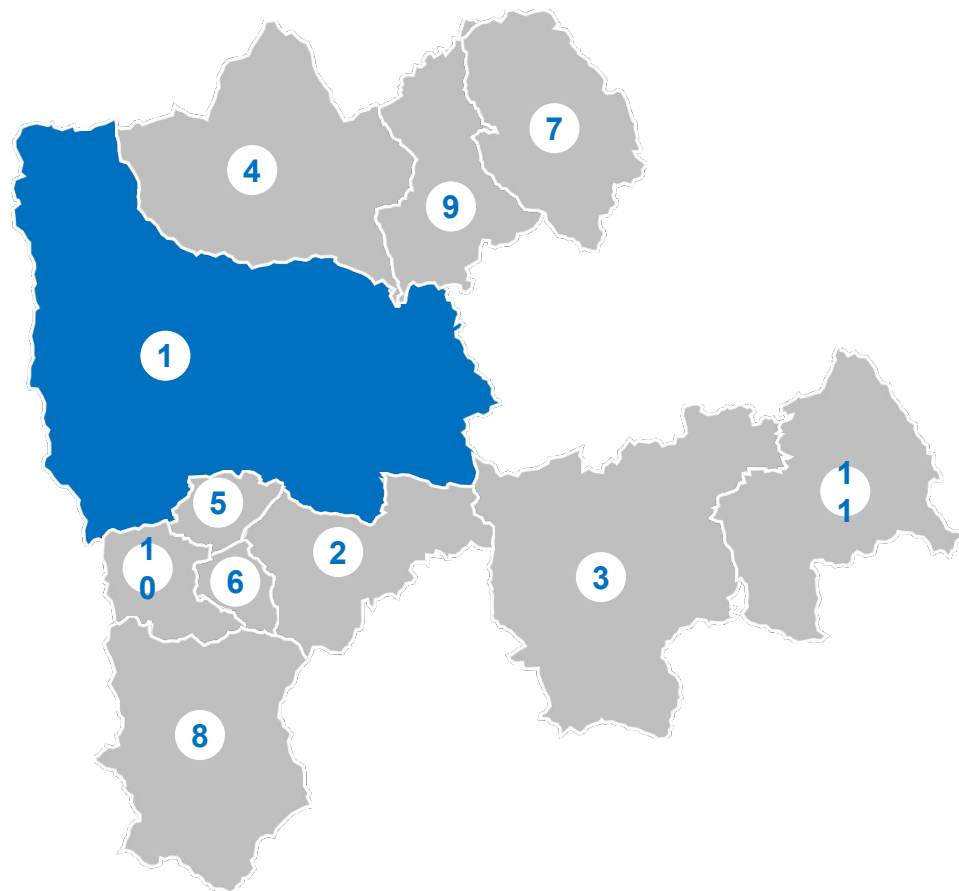
 **+925**

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



Peoples Voice
Data Source for Psychometric Practices

Great
Place
To
Work.

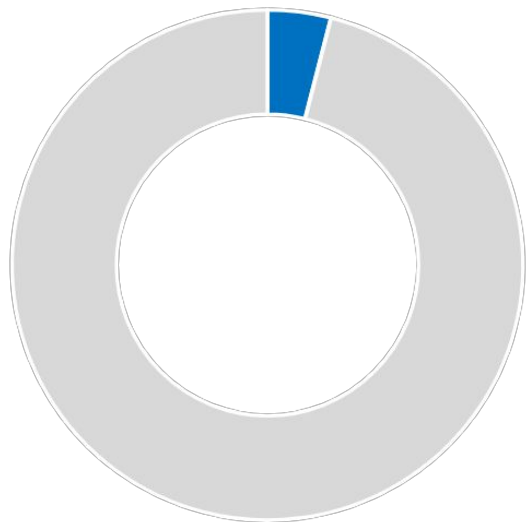


EL INFORME
El Ambiente Laboral en Medellín

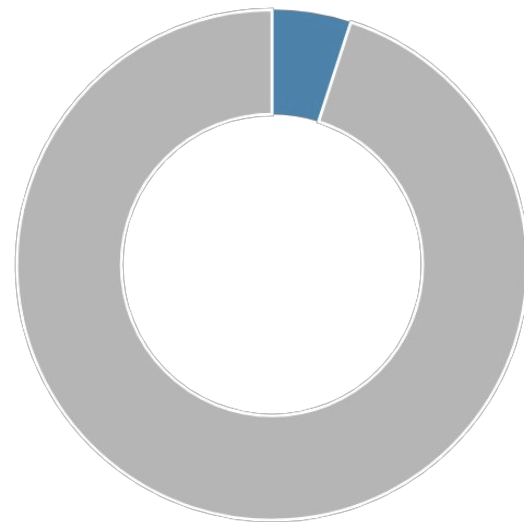


Identidad étnica

Medellín



El resto del país

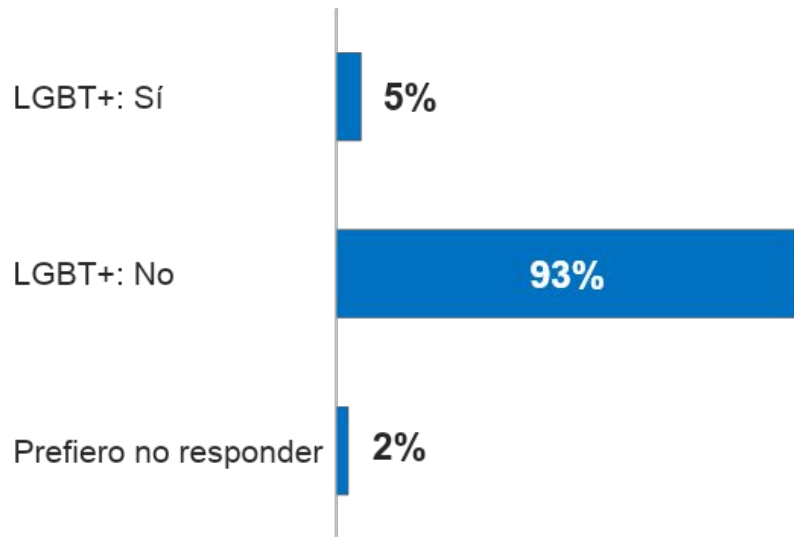


 Minoría étnica

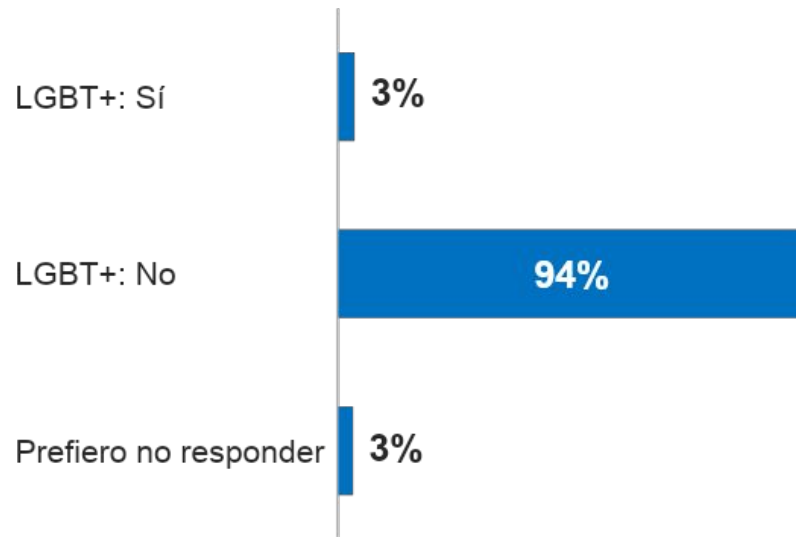
 Mayoría étnica

Identidad sexual

Medellín



El resto del país

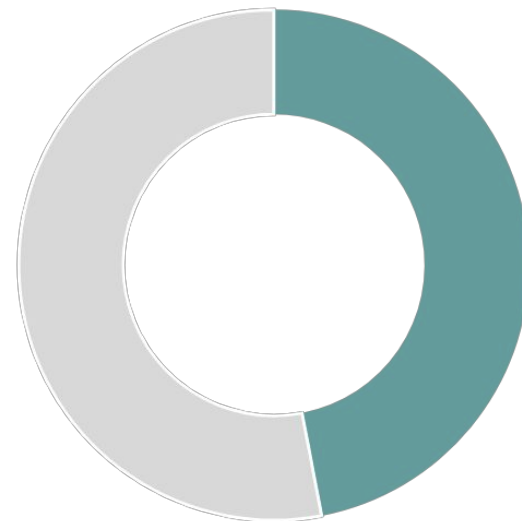



Género


Medellín



El resto del país

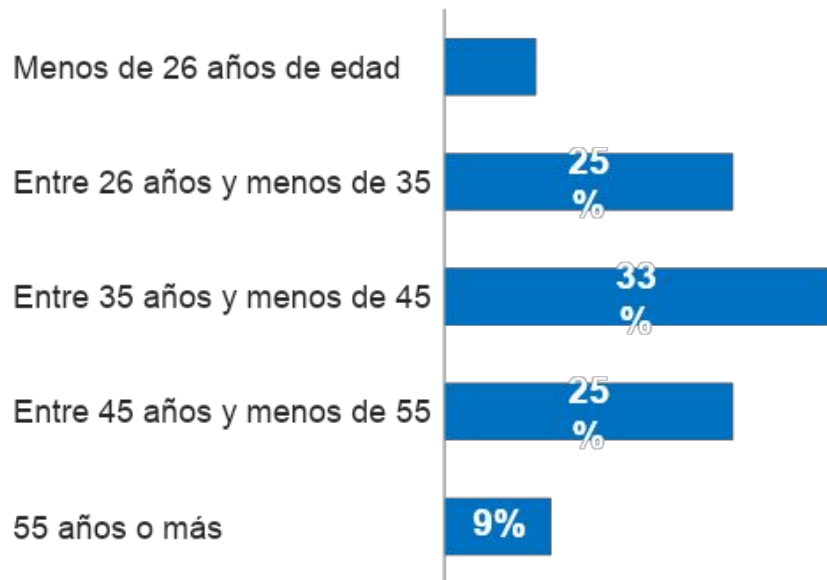


 Femenino

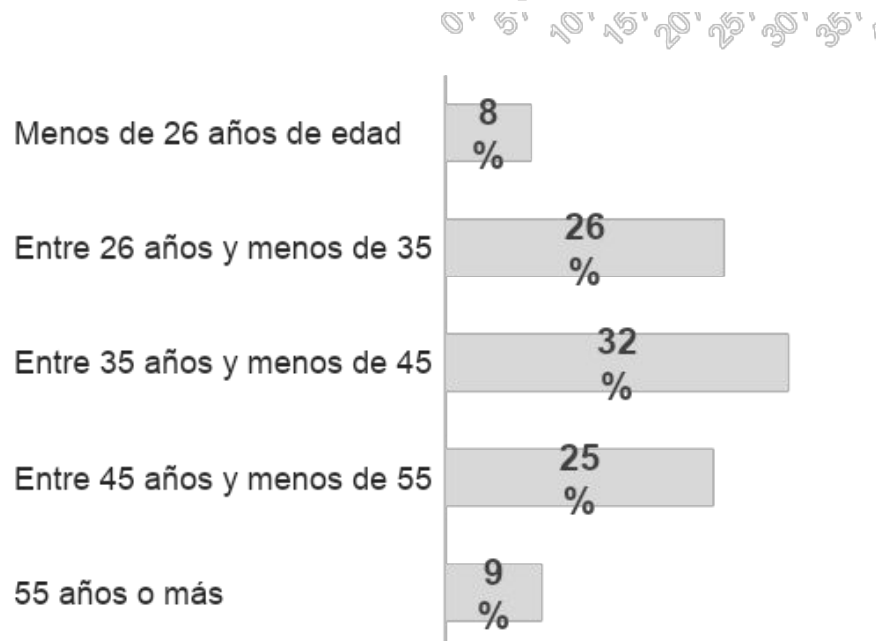
 Masculino

Edad

Medellín

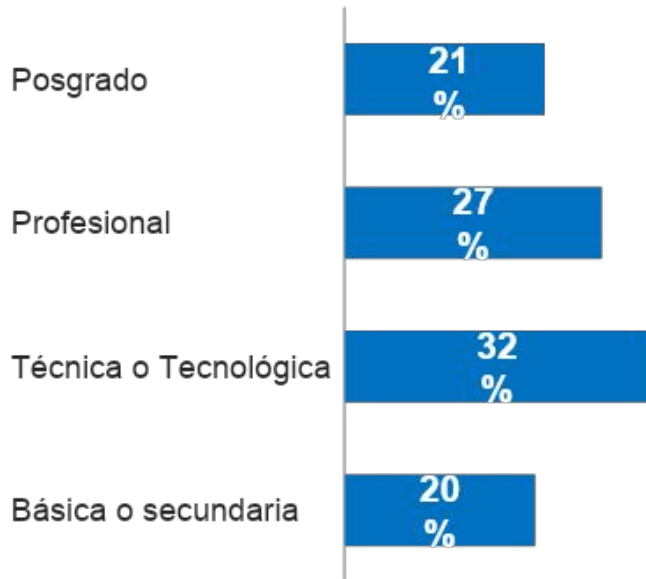


El resto del país

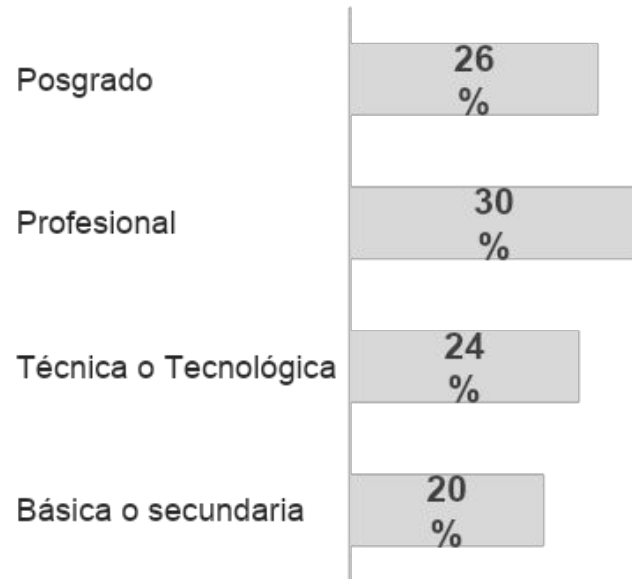


Formación académica

Medellín

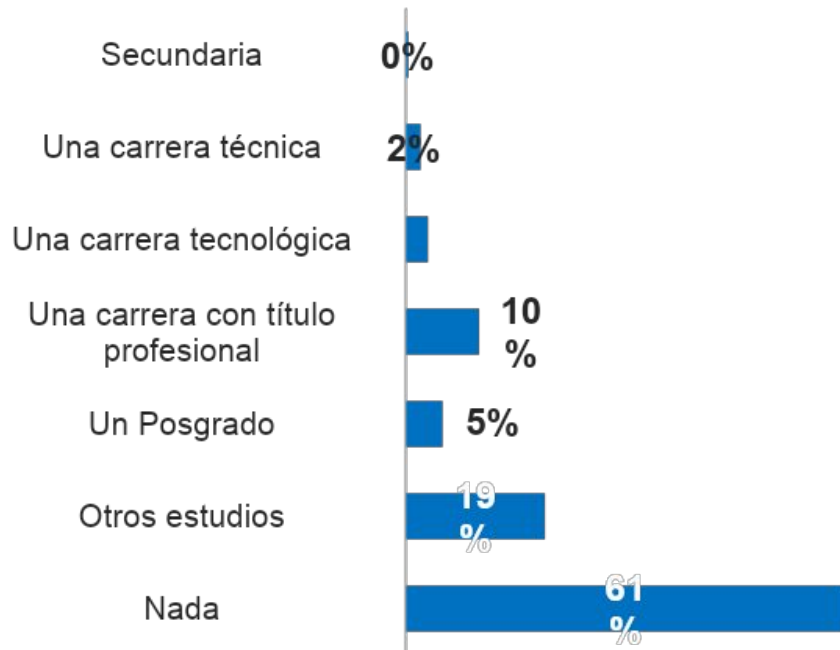


El resto del país

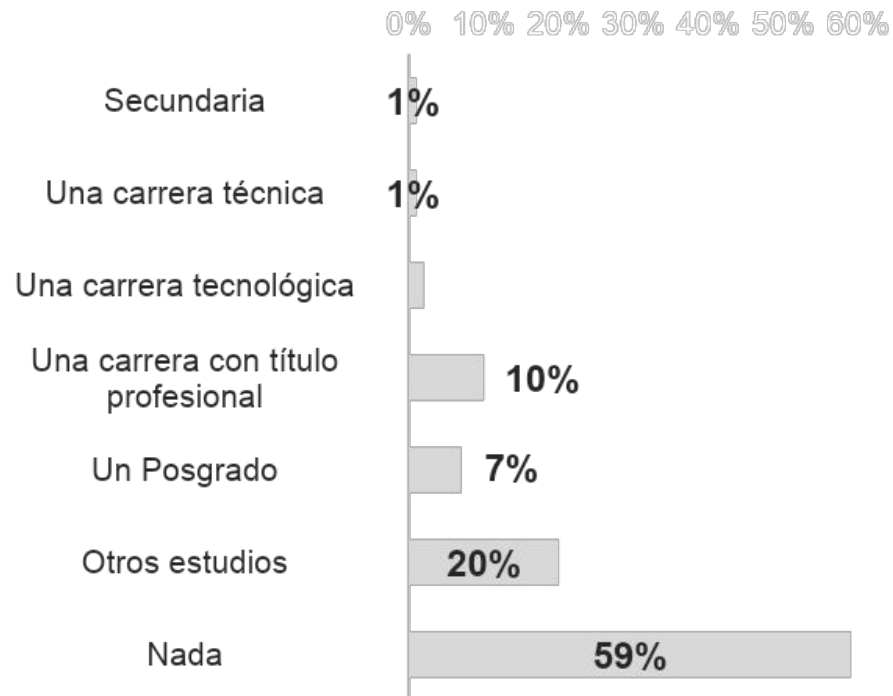


Estudios en curso

Medellín

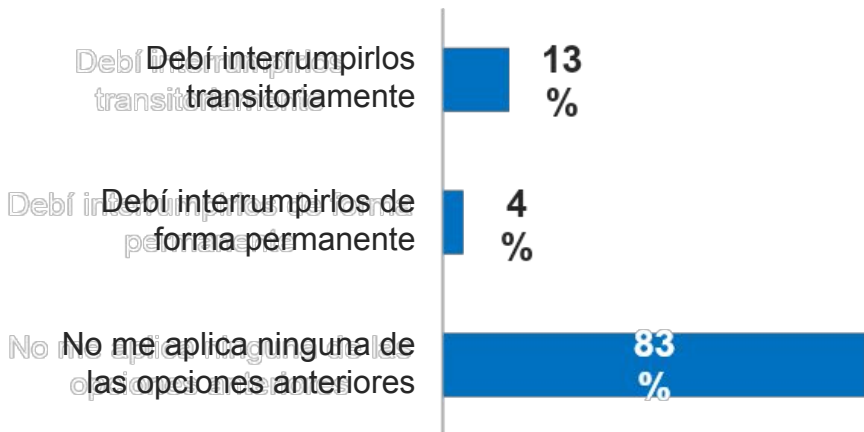


El resto del país

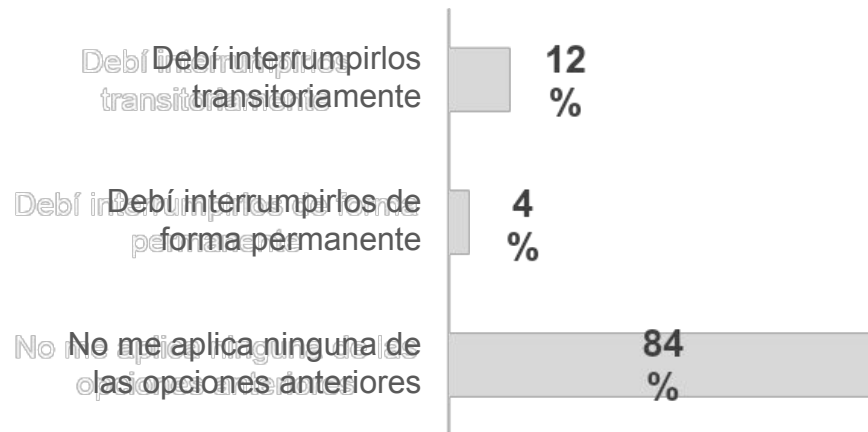


Continuidad de los estudios

Medellín



El resto del país



Antigüedad

Medellín

0 5 10 15 20 25 30 35 40

Menos de 2 años

38
%

Entre 2 años y menos de 6

29
%

Entre 6 años y menos de 11

Entre 11 años y menos de 16

11
%

16 años o más

11
%

El resto del país

0 5 10 15 20 25 30 35 40

Menos de 2 años

38
%

Entre 2 años y menos de 6

29
%

Entre 6 años y menos de 11

Entre 11 años y menos de 16

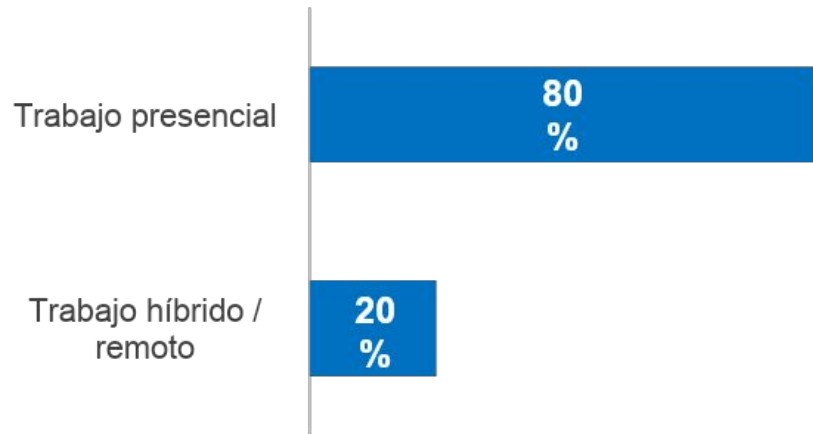
11
%

16 años o más

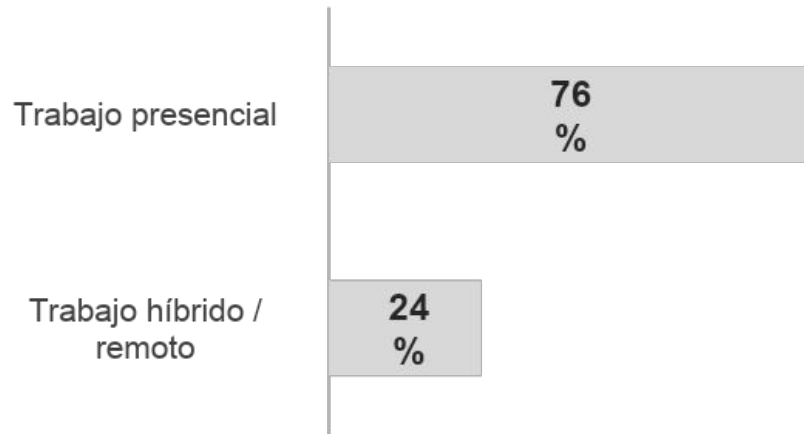
10
%

Modalidad

Medellín

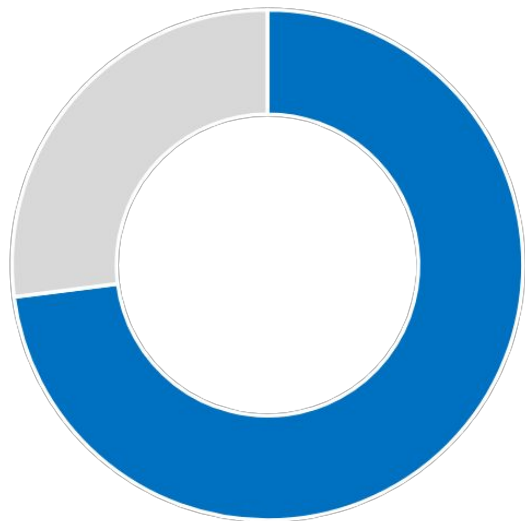


El resto del país



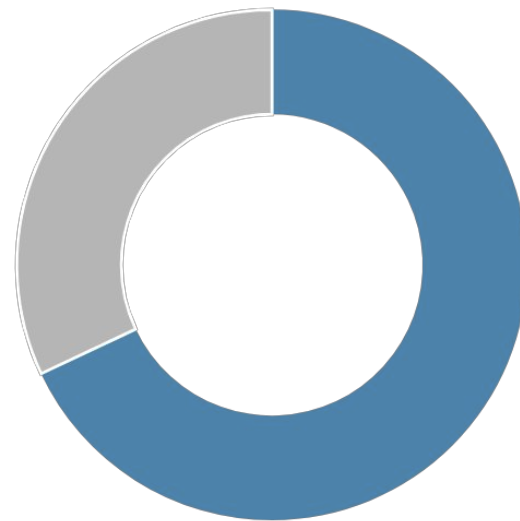
Comodidad del desplazamiento*

Medellín



 Cómodo

El resto del país

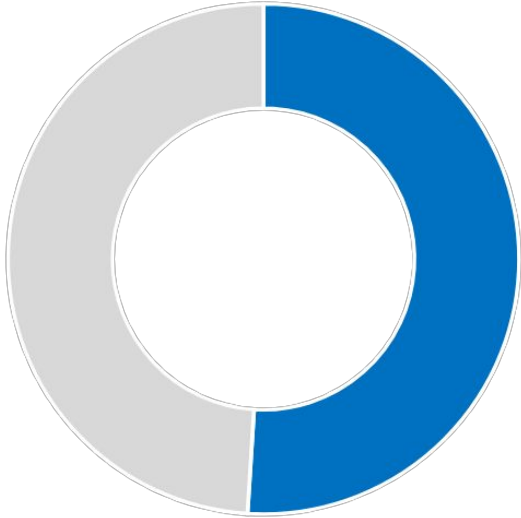


 Incómodo

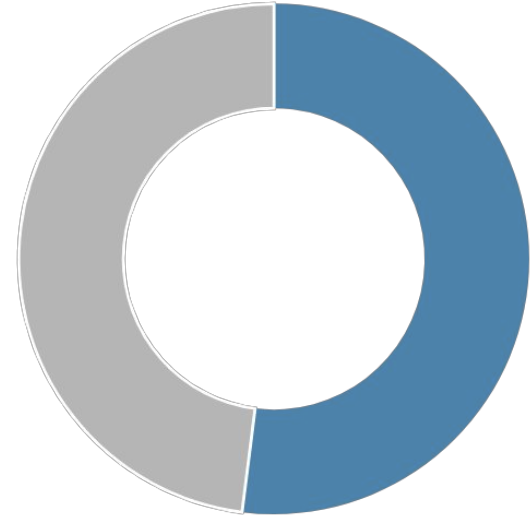
*Solo si responde “Trabajo presencial” o “Trabajo híbrido” en Modalidad


Responsabilidad económica


Medellín



El resto del país

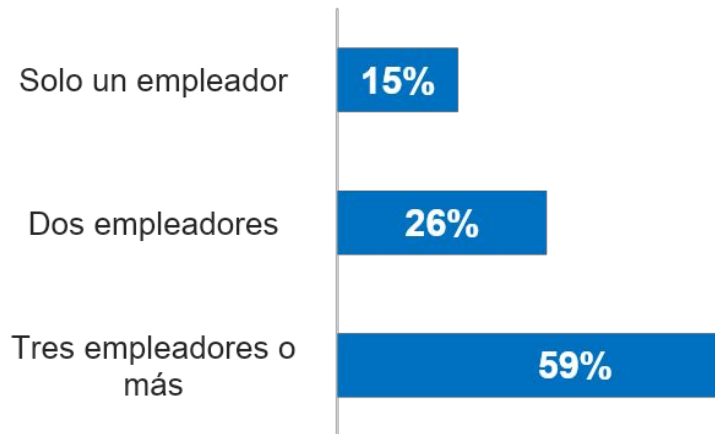


 Sí soy único responsable económico

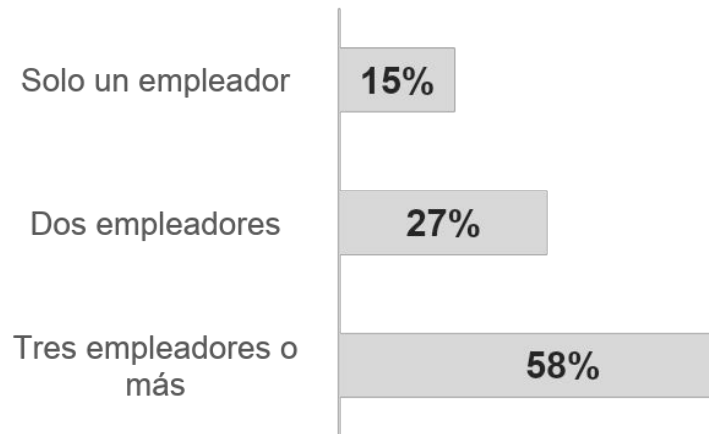
 No soy único responsable económico

Número de empleadores

Medellín

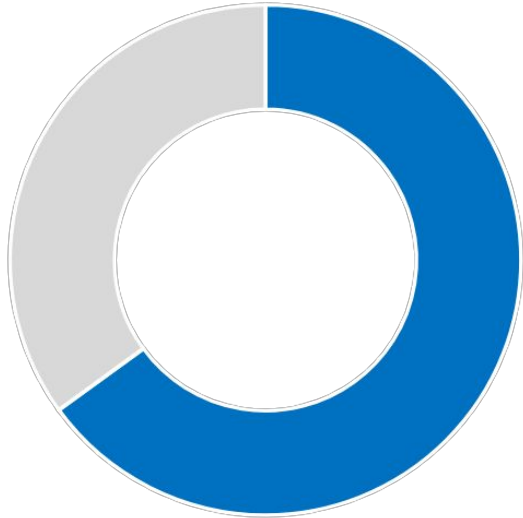


El resto del país

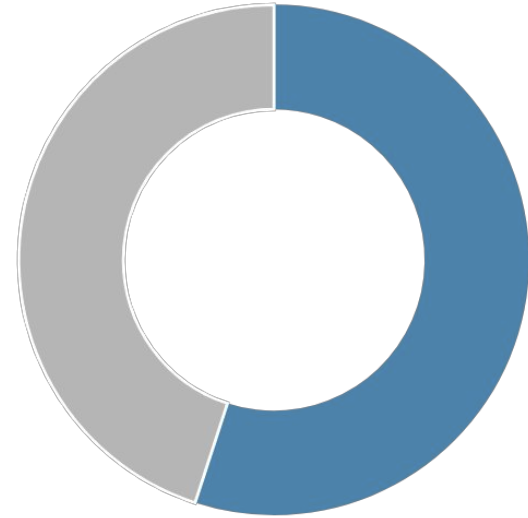



Interacción permanente con cliente externo


Medellín



El resto del país



 Sí tengo interacción permanente

 No tengo interacción permanente

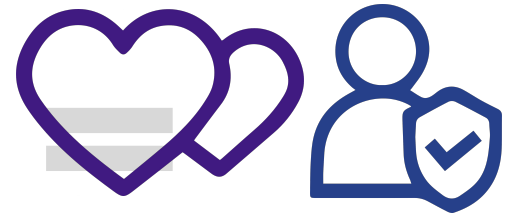
**¿Qué hace posible la
contribución de las personas?**

Los pilares de la contribución



La Transacción

El vínculo formal



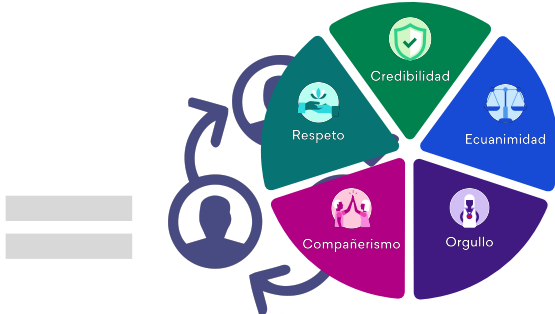
El Compromiso

El vínculo afectivo

Los pilares de la contribución



El Vínculo



La Experiencia completa

Modelo Great Place to Work®



Realización
Orgullo
Elementos que se dan al equipo de
trabajo y las expectativas de los
colaboradores

¿Qué está influyendo en la opinión de los colaboradores?



Peoples Voice
Data Science for Psychology & HR

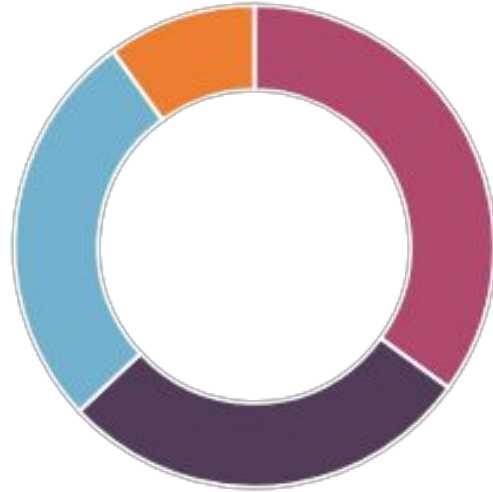
Great
Place
To
Work.



EL INFORME
El Ambiente Laboral en Medellín

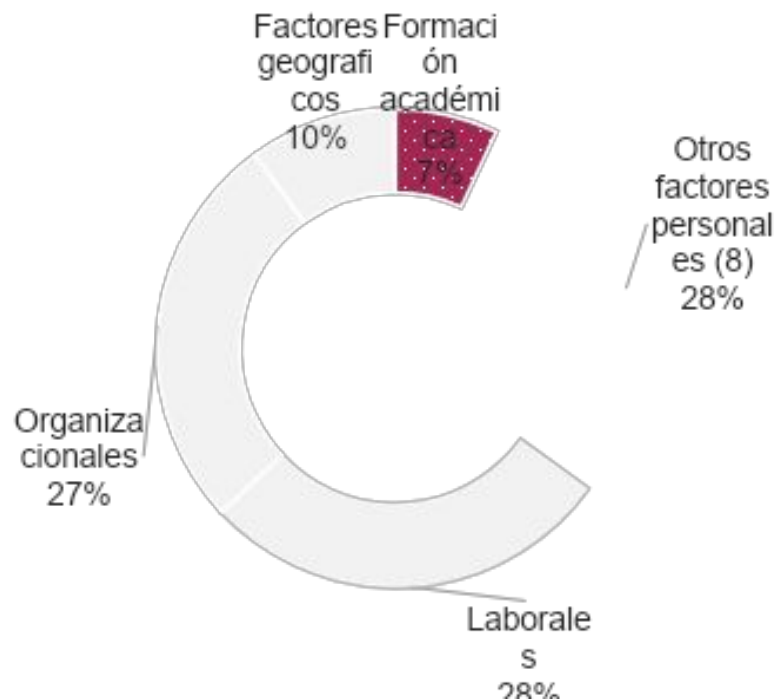
¿Qué está influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?

Medellín



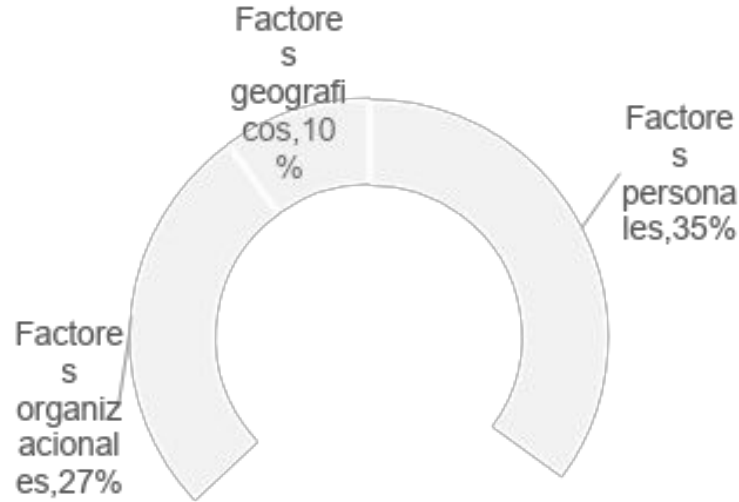
¿Qué factores personales están influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?

Medellín



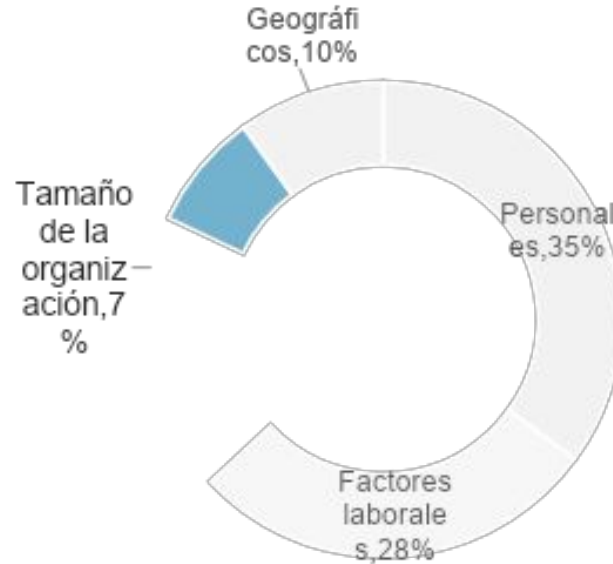
¿Qué factores laborales están influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?

Medellín



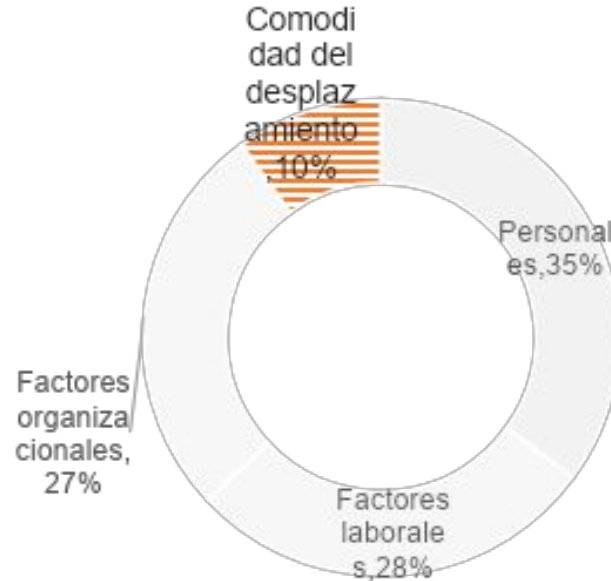
¿Qué factores organizacionales están influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?

Medellín



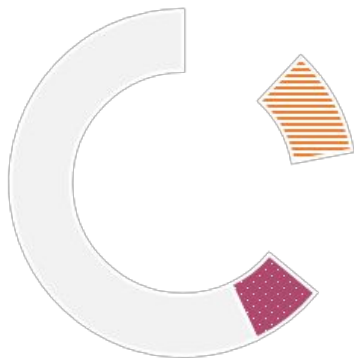
¿Qué factores geográficos están influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?

Medellín

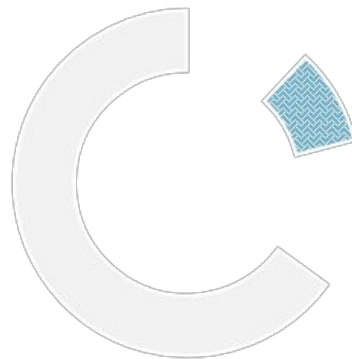


Tomando todo en cuenta, ¿qué está influyendo en un colaborador que califica el Ambiente Laboral?

Medellín



El resto del país



El Índice de la Transacción



Peoples Voice
Das Stimme für Psychosoziale

Great
Place
To
Work.



EL INFORME
El Ambiente Laboral en Medellín

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)

Medellín

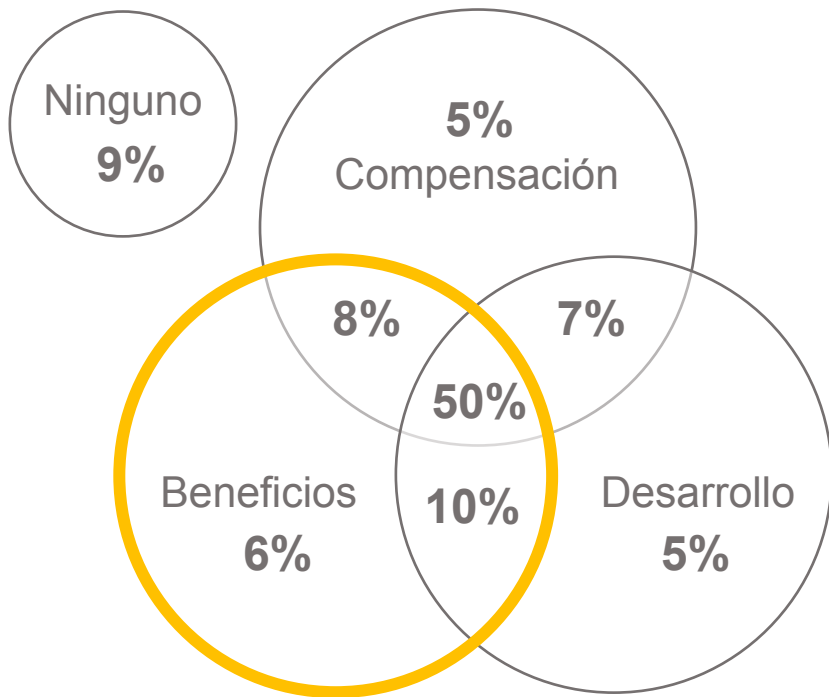
| | Un año atrás | Actual |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|
| Resuelto | 91.3% | 92.2% |
| Dudoso | 6.1% | 5.6% |
| Sin resolver | 2.6% | 2.2% |
| Índice de la Transacción | 62.6 | 65.2 |
| Estadio de Valoración | Satisfactorio | Satisfactorio |

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

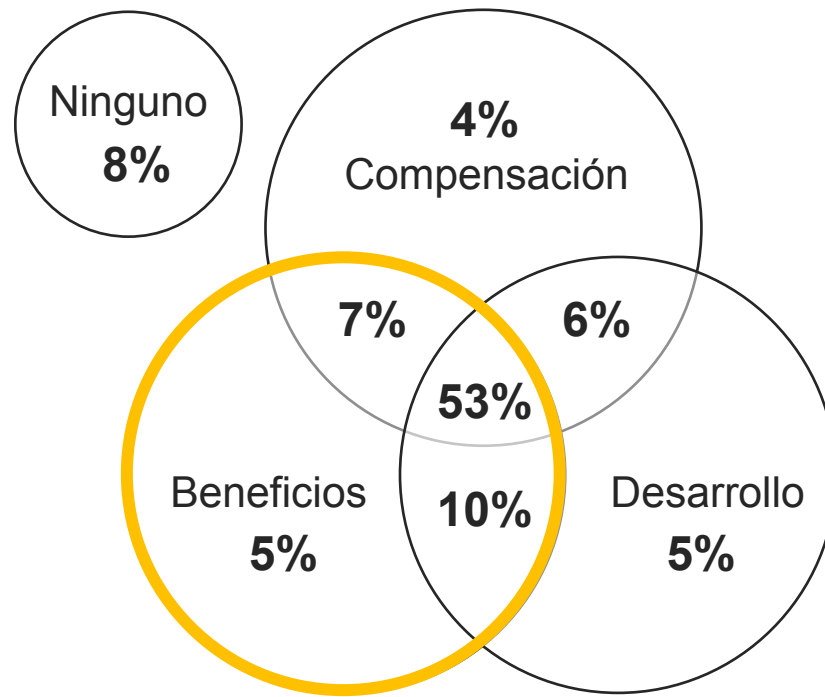


Satisfacción en los aspectos transaccionales en Medellín

Un año atrás



Actual



Índice de la Transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo)

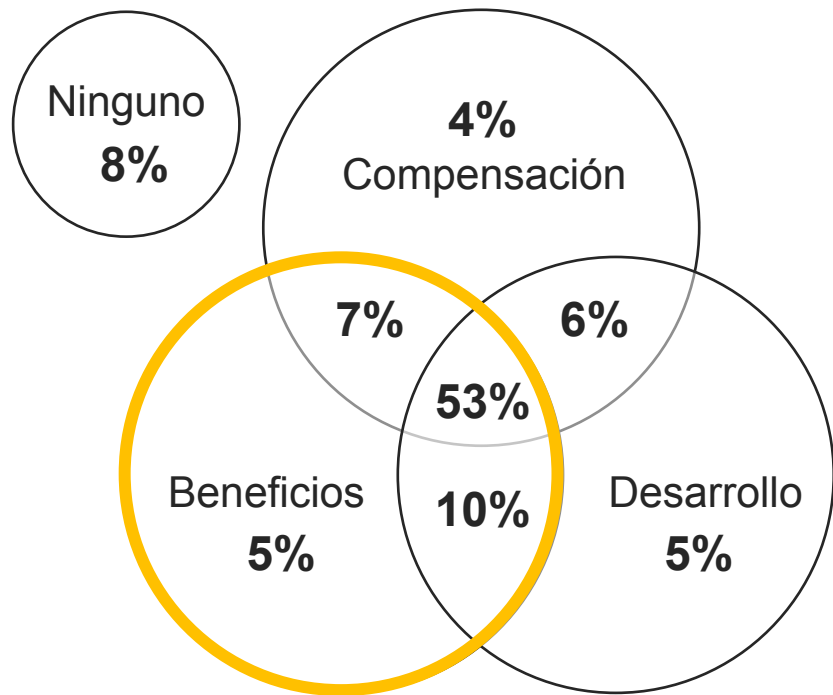
| | Medellín | El resto del país |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|
| Resuelto | 90.2% | 92.2% |
| Dudoso | 7.4% | 5.7% |
| Sin resolver | 2.4% | 2.1% |
| Índice de la Transacción | 61.2 | 65.4 |
| Estadio de Valoración | Satisfactorio | Satisfactorio |

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

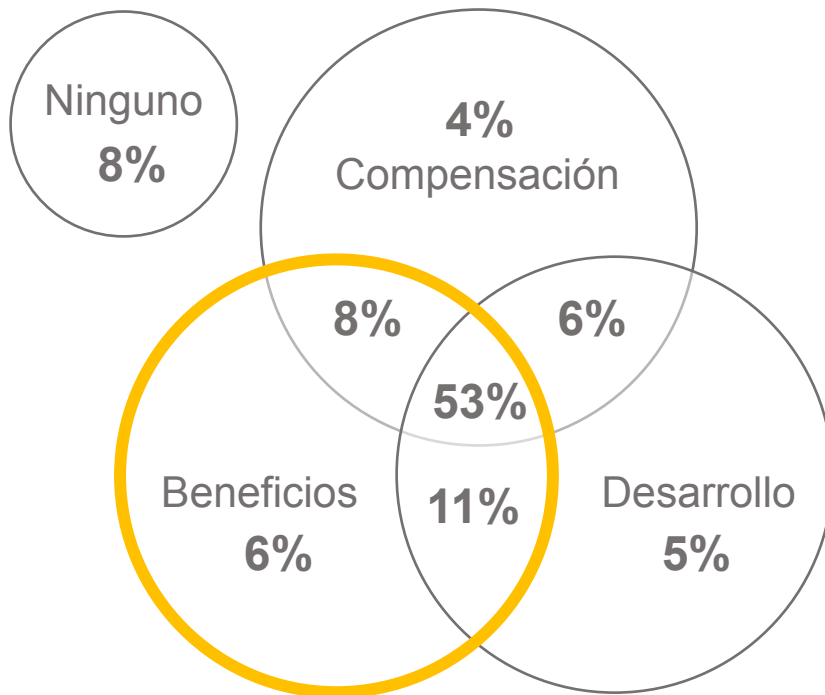


Satisfacción en los aspectos transaccionales

Medellín



El resto del país



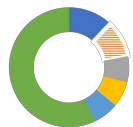


Índice de la Transacción

Sector económico

| Sector económico | Medellín | |
|--|-------------|-------------------|
| Industria de productos alimenticios | 83.1 | Sobresaliente |
| Industria (excepto la de productos alimenticios) | 70.7 | Muy satisfactorio |
| Venta al por menor | 70.7 | Muy satisfactorio |
| Tecnologías de la información y las comunicaciones | 69.1 | Muy satisfactorio |
| Comercio (excepto Venta al por menor) | 66.8 | Muy satisfactorio |
| Financiero | 64.8 | Satisfactorio |
| Salud y servicios sociales | 64.1 | Satisfactorio |
| Servicios (excepto Salud y servicios sociales) | 56.2 | Satisfactorio |
| Índice de la Transacción | 65.2 | Satisfactorio |





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 |



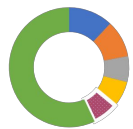


Índice de la Transacción

Modalidad

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





Índice de la Transacción

Formación académica

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



El Índice del Compromiso



Great
Place
To
Work.



EL INFORME
El Ambiente Laboral en Medellín

Índice del Compromiso

- 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

Índice del Compromiso

| Componente | Medellín | |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Un año atrás | Actual |
| Conexión con la misión | Media (-) | Media (+) |
| Desarrollo | Media (-) | Media (+) |
| Esfuerzo | Media (+) | Media (+) |
| Intención de permanencia | Media (+) | Media (+) |
| Reconocimiento | Media (+) | Media (+) |
| Sentido del trabajo | Media (+) | Media (+) |
| Apreciación del empleador | Media (+) | Media (+) |
| Índice del Compromiso | 62.1 | 66.3 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | Muy satisfactorio |

¿Qué tan conectados se sienten los colaboradores con su trabajo, su equipo y la organización, que les motiva a permanecer en esta?



Índice del Compromiso

| Componente | Medellín | El resto del país |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Conexión con la misión | Media (+) | Media (-) |
| Desarrollo | Media (+) | Media (+) |
| Esfuerzo | Media (+) | Media (+) |
| Intención de permanencia | Media (+) | Media (-) |
| Reconocimiento | Media (+) | Media (+) |
| Sentido del trabajo | Media (+) | Media (+) |
| Apreciación del empleador | Media (+) | Media (+) |
| Índice del Compromiso | 66.3 | 62.1 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | Muy satisfactorio |

¿Qué tan conectados se sienten los colaboradores con su trabajo, su equipo y la organización, que les motiva a permanecer en esta?





Índice del Compromiso

Sector económico

Sector económico

Medellín

Tecnologías de la información y las comunicaciones

70.6

Industria de productos alimenticios

70.6

Industria (excepto la de productos alimenticios)

66.3

Comercio (excepto Venta al por menor)

64.2

Venta al por menor

64.2

Financiero

62.1

Salud y servicios sociales

62.1

Servicios (excepto Salud y servicios sociales)

57.9

Índice del Compromiso

66.3

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

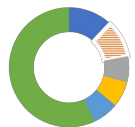
Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente



Índice del Compromiso

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo*

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo

Medellín


| | | |
|------------------------------|-------------|---|
| Cómodo | 70.6 |  |
| Incómodo | 54.2 |  |
| Índice del Compromiso | 66.3 |  |


*Solo si responde “Trabajo presencial” o “Trabajo híbrido” en Modalidad

 Atención prioritaria


 Demanda gran atención

 Demanda atención

 Satisfactorio

 Muy satisfactorio

 Sobresaliente

 Muy sobresaliente

 Excelente

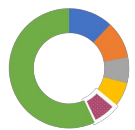


Índice del Compromiso

Modalidad

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





Índice del Compromiso

Formación académica

| 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 | |



Índice del Vínculo

| Componente | Medellín | |
|------------------------------|----------------------|--------------------------|
| | 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?



Índice del Vínculo

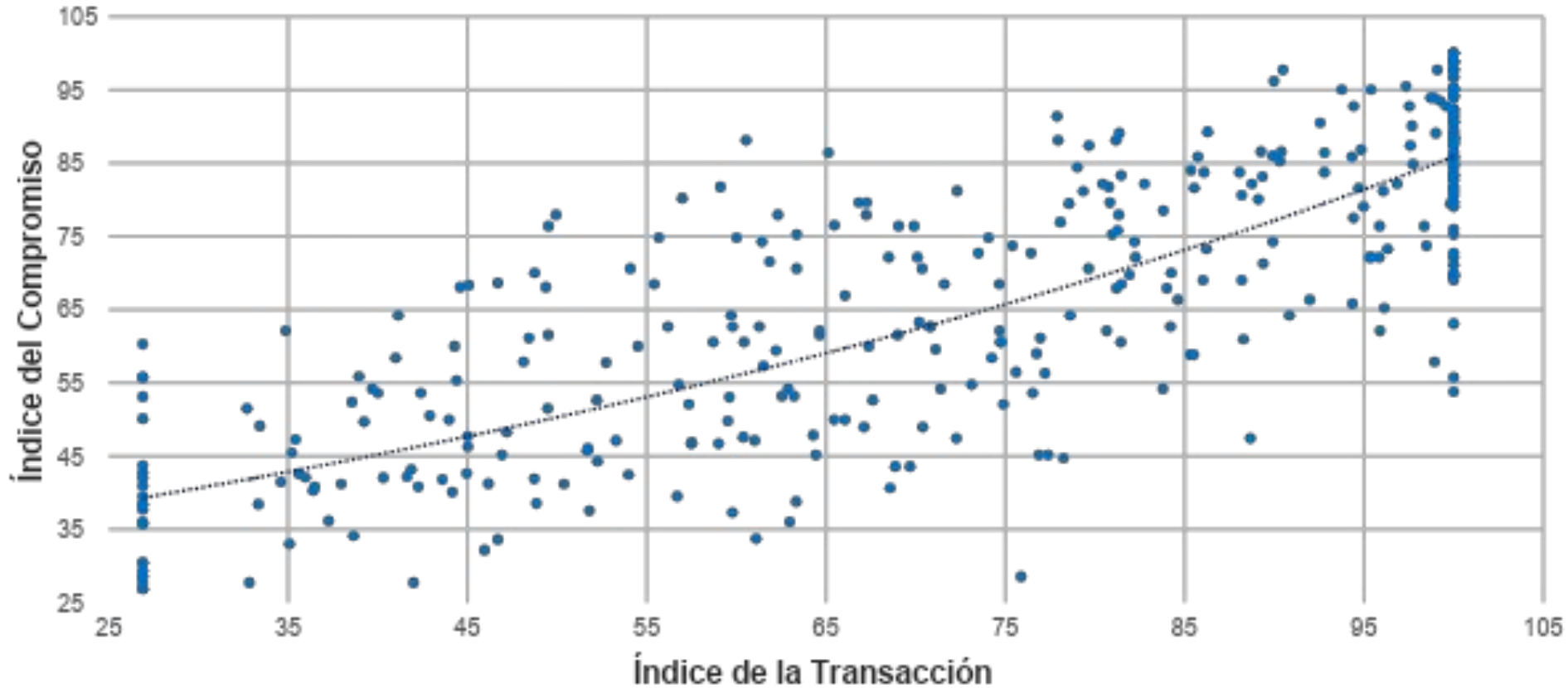
| Componente | Medellín | El resto del país |
|------------------------------|--------------------------|----------------------|
| Índice de la Transacción | 65.2 | 62.9 |
| Índice del Compromiso | 66.3 | 62.1 |
| Índice del Vínculo | 65.8 | 62.5 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | Satisfactorio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

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



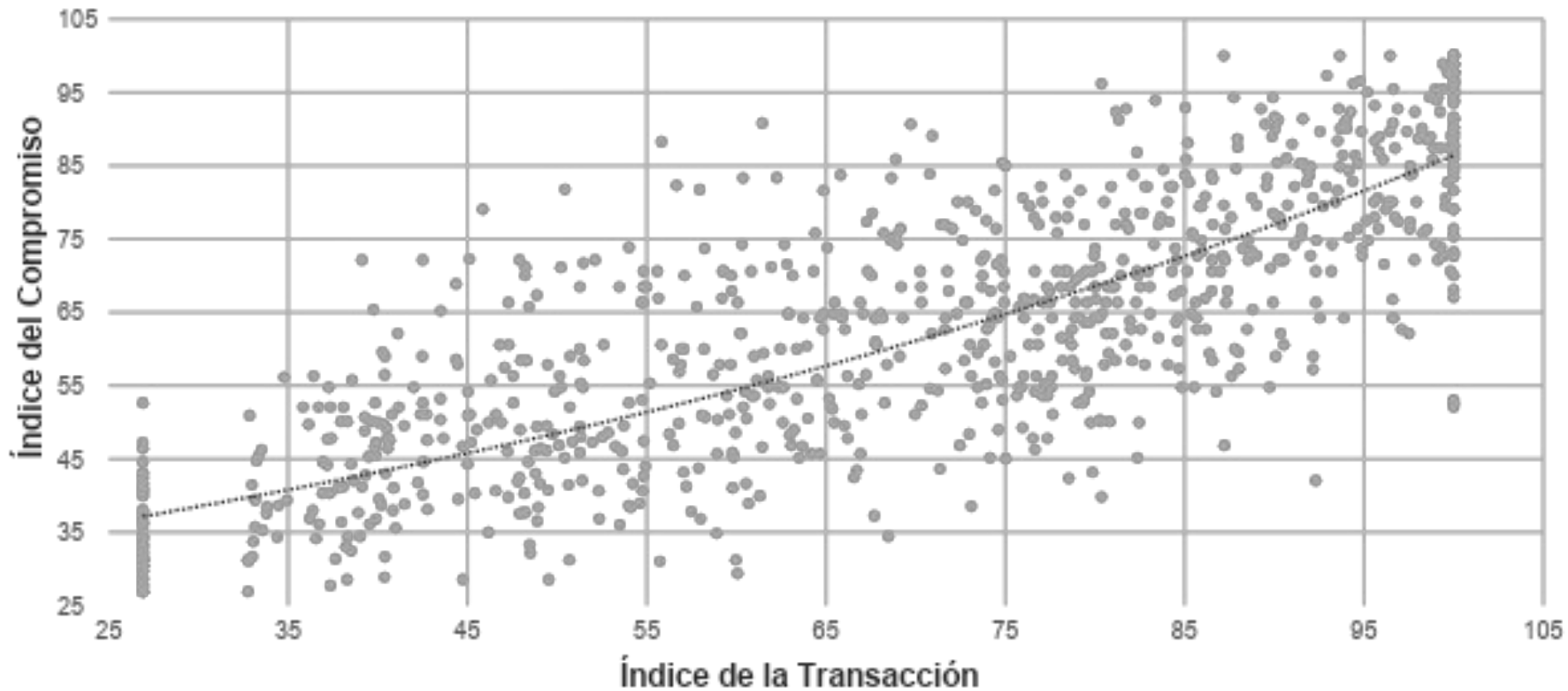
Índice del Compromiso vs. Índice de la Transacción

Medellín



Índice del Compromiso vs. Índice de la Transacción

El resto del país



El Índice del Ambiente Laboral



Peoples Voice
Das Score für Psychosoziales

Great
Place
To
Work.



EL INFORME

El Ambiente Laboral en Medellín

Índice del Ambiente Laboral

- 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

Índice del Ambiente Laboral

| Dimensión | Medellín | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 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 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

Índice del Ambiente Laboral

| 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?





Índice del Ambiente Laboral

Sector económico

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





Índice del Ambiente Laboral

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





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 | |






Índice del Ambiente Laboral

Modalidad

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





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

| Dimensión | Medellín | El resto del país |
|---|------------------|-------------------|
|  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 (+) |
|  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 (+) |
|  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 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**

El Índice del Estilo de Liderazgo



Peoples Voice
Das Score für Psychosoziale Präzision

Great
Place
To
Work.



EL INFORME

El Ambiente Laboral en Medellín

Índice del Estilo de Liderazgo

| Componente | Medellín | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--|
| | 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 (+)



Alta



Muy alta



Excelente

Índice del Estilo de Liderazgo

| 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 | 65.5 | 66.3 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | Muy satisfactorio |



Crítica



Muy baja



Baja



Media (-)



Media (+)



Alta



Muy alta



Excelente



Índice del Estilo de Liderazgo

Sector económico

| Sector económico | Medellín |
|--|-------------|
| Tecnologías de la información y las comunicaciones | 77.7 |
| Industria de productos alimenticios | 68.1 |
| Industria (excepto la de productos alimenticios) | 66.3 |
| Financiero | 66.3 |
| Salud y servicios sociales | 62.9 |
| Comercio (excepto Venta al por menor) | 62.9 |
| Servicios (excepto Salud y servicios sociales) | 61.1 |
| Venta al por menor | 60.2 |
| Índice del Estilo de Liderazgo | 66.3 |






Índice del Estilo de Liderazgo

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 |



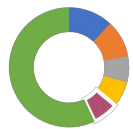


Índice del Estilo de Liderazgo

Modalidad

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





Índice del Estilo de Liderazgo

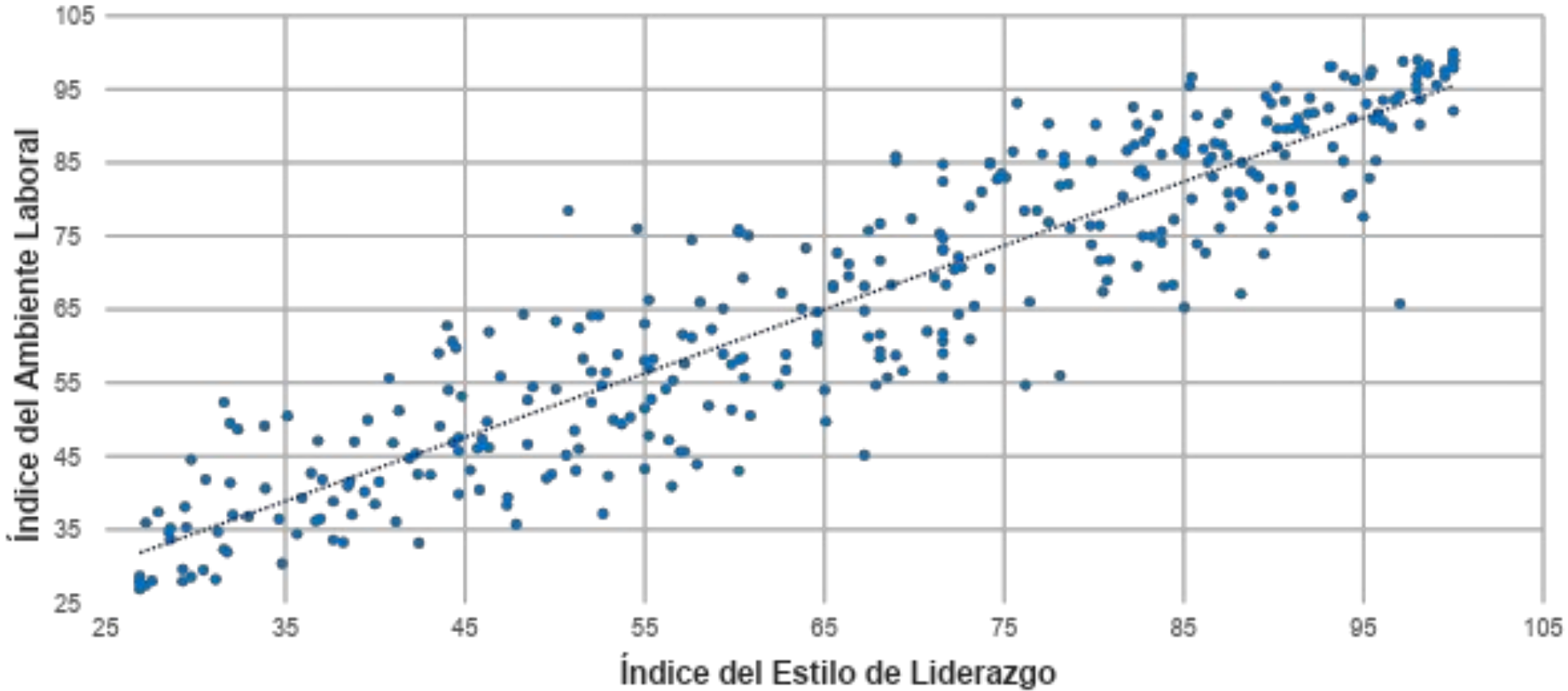
Formación académica

| 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 | |



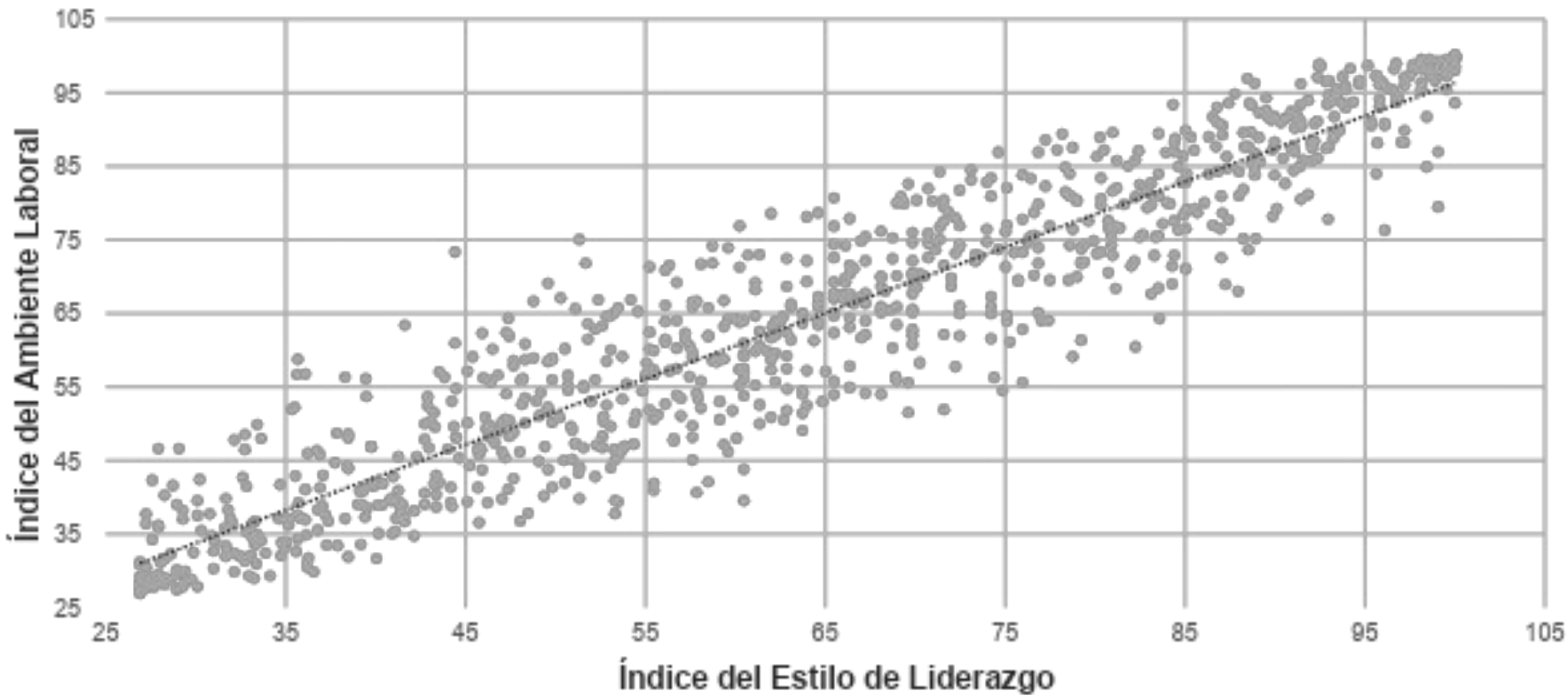
Índice del Ambiente Laboral vs. Índice del Estilo de Liderazgo

Medellín



Índice del Ambiente Laboral vs. Índice del Estilo de Liderazgo

El resto del país



GPTW[®] eNPS[®] (employee Net Promoter Score)



Peoples Voice
Das Service für Psychosozialer Probleme

Great
Place
To
Work.



EL INFORME

El Ambiente Laboral en Medellín

GPTW[®] eNPS[®]

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

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 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | Muy satisfactorio |

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

GPTW[®] eNPS[®]

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

| | Medellín | El resto del país |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sí la recomendaría | 89.3% | 89.9% |
| No me he decidido todavía | 8.1% | 7.7% |
| No la recomendaría | 2.6% | 2.4% |
| Índice eNPS[®] | 67.6 | 67.0 |
| Estadio de Valoración | Muy satisfactorio | Muy satisfactorio |

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

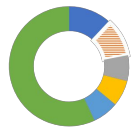


GPTW[®] eNPS[©]

Sector económico

| Sector económico | Medellín | |
|--|-------------|--|
| 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 | |





GPTW[®] eNPS[©]

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo*

Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo

Medellín

| | | |
|--------------------------------|-------------|--|
| Cómodo | 70.9 | |
| Incómodo | 49.9 | |
| Índice eNPS[®] | 67.6 | |





*Solo si responde “Trabajo presencial” o “Trabajo híbrido” en Modalidad





GPTW[®] eNPS[©]

Tamaño de la organización

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



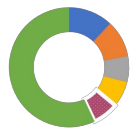


GPTW[®] eNPS[®]

Modalidad

| Modalidad | Medellín | |
|--------------------------------|-------------|--|
| Trabajo presencial | 61.0 | |
| Trabajo híbrido / remoto | 74.4 | |
| Índice eNPS[®] | 67.6 | |





GPTW[®] eNPS[®]

Formación académica

| 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 | |



¿Qué habría que hacer?



Peoples Voice
Das Gewerbe für Psychosozial/Phonore

Great
Place
To
Work.



EL INFORME

El Ambiente Laboral en Medellín

Prioridades

Medellín

| Prioridad | Estadios del Ambiente Laboral | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Demanda atención o inferiores | Intermedios | Sobresaliente o superiores |
| Ofrecer un entorno psicológica y emocionalmente saludable para trabajar | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Animar a las personas a mantener en equilibrio su vida personal y su vida laboral | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reconocer a las personas que intentan nuevas formas de hacer las cosas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Acompañar a las personas en su adaptación a los cambios que se efectúan para lograr el éxito de la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dar a conocer las motivaciones de los ascensos otorgados | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Ampliar la cobertura del reconocimiento | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

**“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



Brinsa



GREEN
SERVICES AND SOLUTIONS

ias software

ScotiaGBS Global
Business
Services
del grupo Scotiabank



Empleadores destacados en Medellín

Más de 250 colaboradores



Banco de Occidente

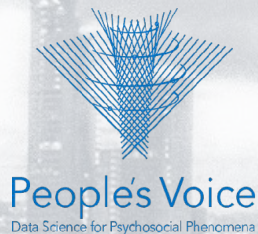


CAMARA DE COMERCIO®
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA



 **satrack**

 **Teleperformance**



**Great
Place
To
Work®**



EL INFORME

El Ambiente Laboral en Medellín

2024

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

