



EL INFORME

El Ambiente Laboral desde
la perspectiva de las mujeres

Las muestras que soportan este estudio



+700mil

Colaboradores en Colombia

en



+1,000

Organizaciones

Las muestras que soportan este estudio



+330mil

en



+900

Colaboradoras en Colombia

Organizaciones

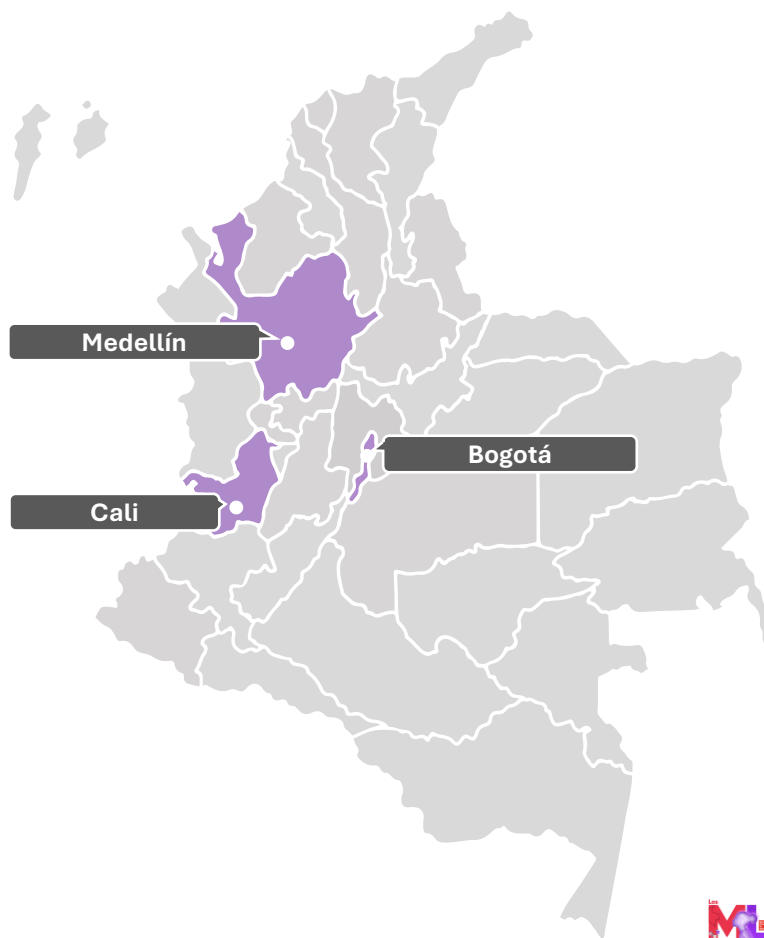
Los sectores económicos más representativos

Sector económico	Organizaciones
Financiero (excepto Bancos)	7.3%
Otras empresas de servicios	6.9%
Servicios gubernamentales	6.3%
Venta al por mayor	5.8%
Venta al por menor	5.8%
Los demás	67.9%

Cobertura geográfica del estudio

En función de las muestras

Ciudad	Participación
Bogotá	46.5%
Medellín	13.1%
Cali	7.5%
Las demás ciudades	32.9%



Nota: Cada ciudad incluye su área metropolitana.

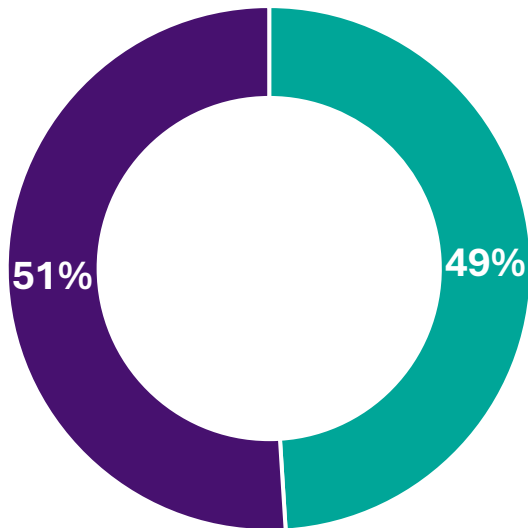


Demografía

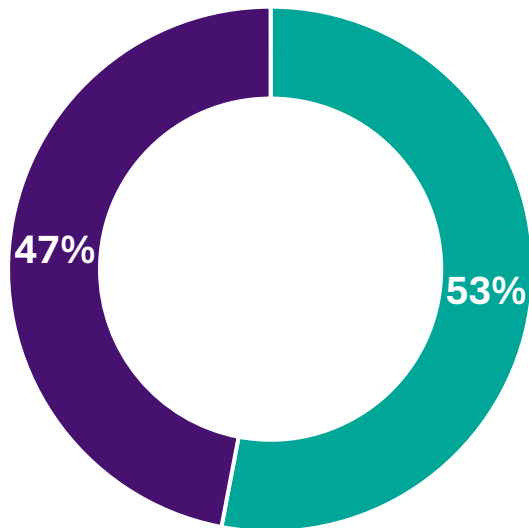


Género

Población en Edad de Trabajar (DANE)



Mercado Laboral (Las muestras)

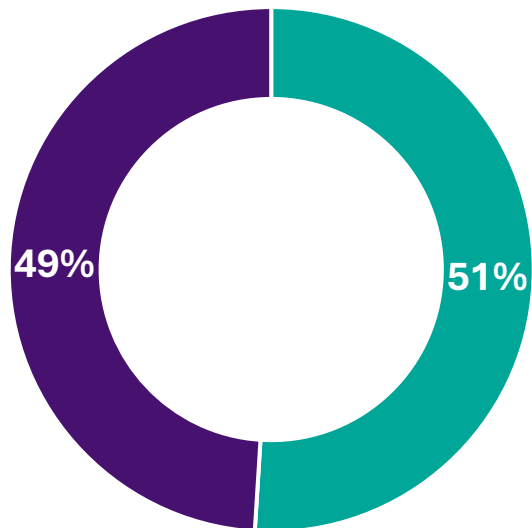


Mujeres

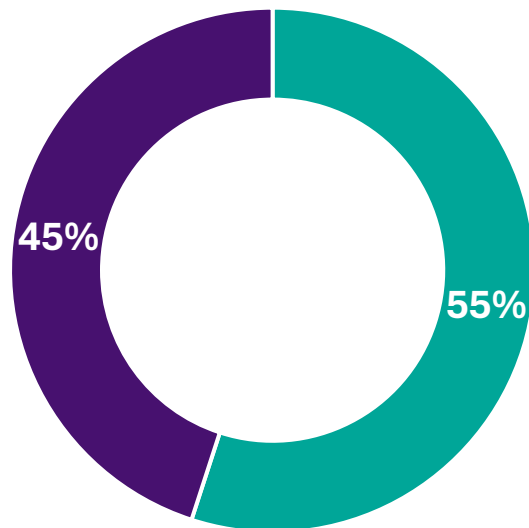
Hombres

Género

Ciudades más representativas del estudio*



Las demás ciudades



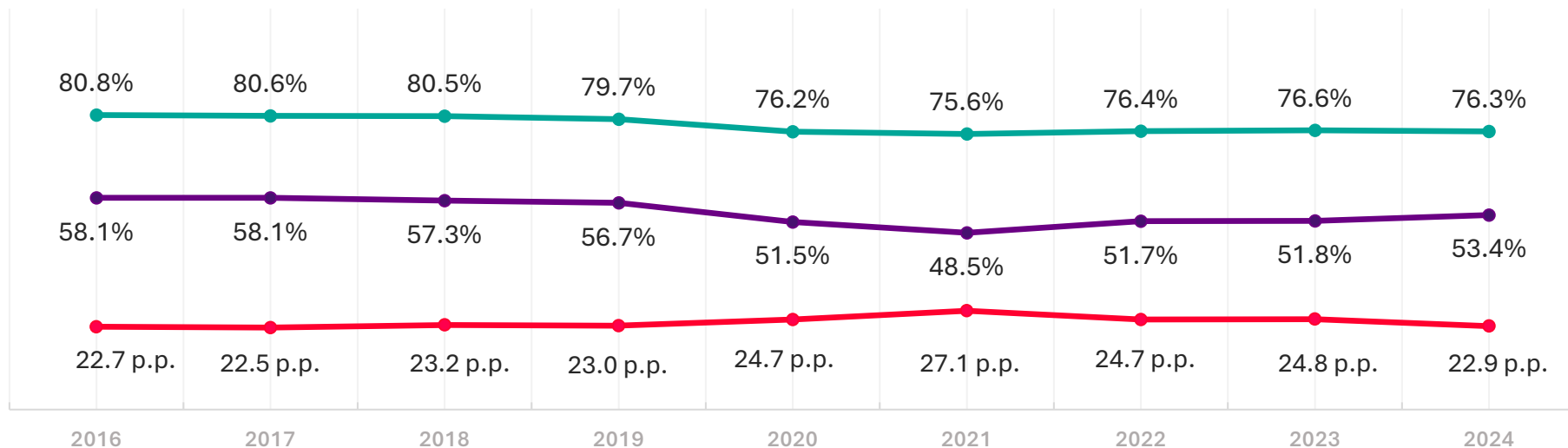
*Incluye: Bogotá, Medellín, y Cali

Mujeres

Hombres

La evolución de la brecha de género en la Tasa global de participación nacional

Tasa global de participación* nacional por género



* Tasa global de participación –TGP–: Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar

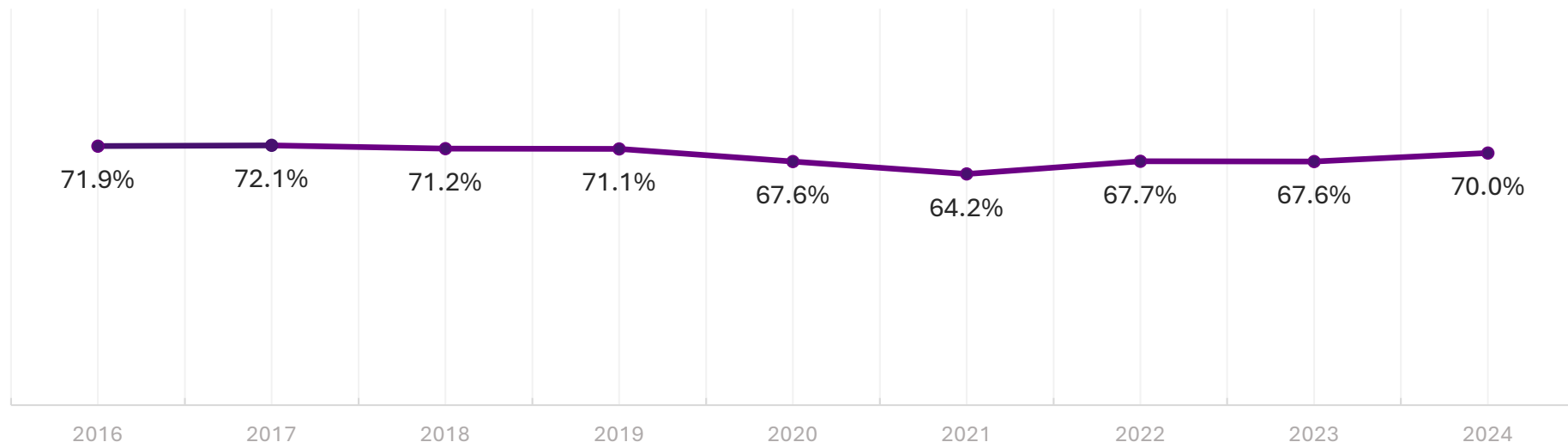
Mujeres

Hombres

Brecha

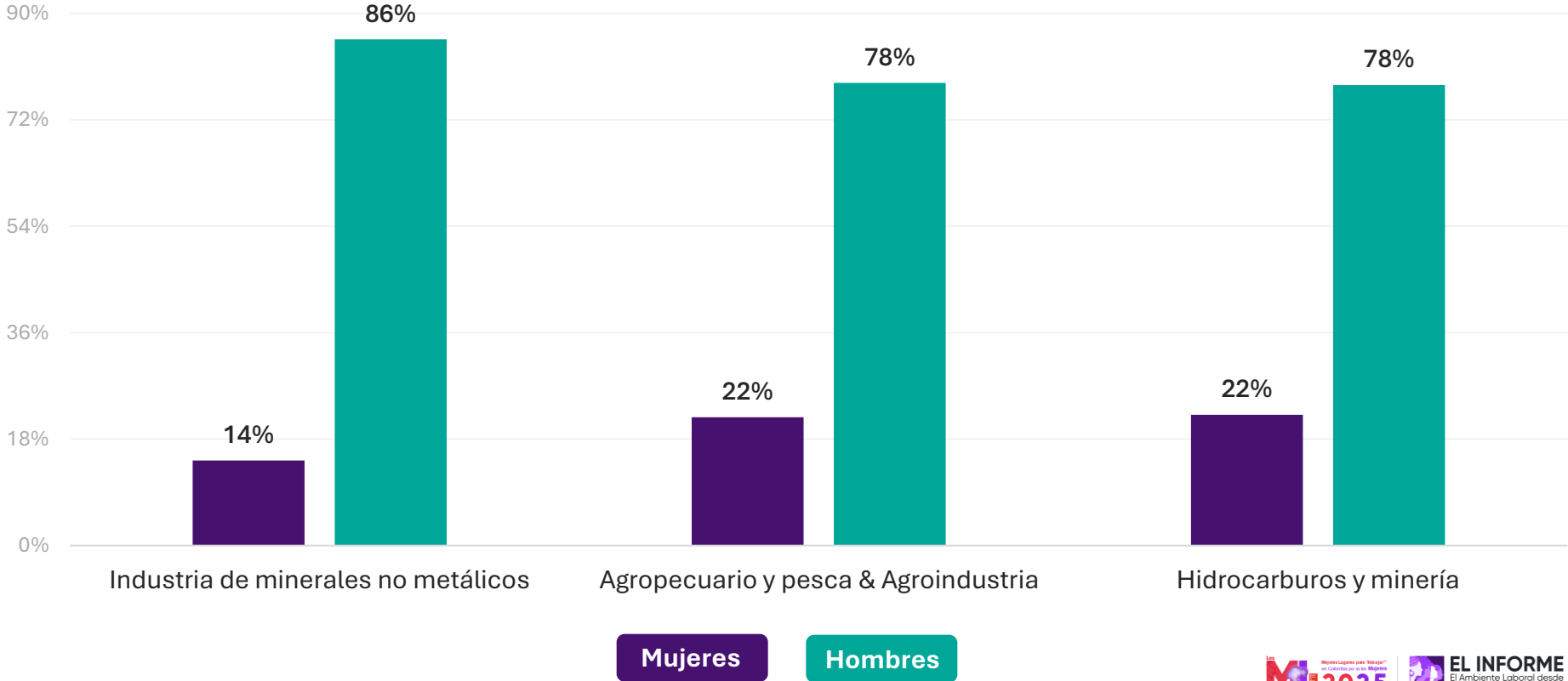
La evolución de la brecha de género en la Tasa global de participación nacional

Tasa global de participación femenina / Tasa global de participación masculina

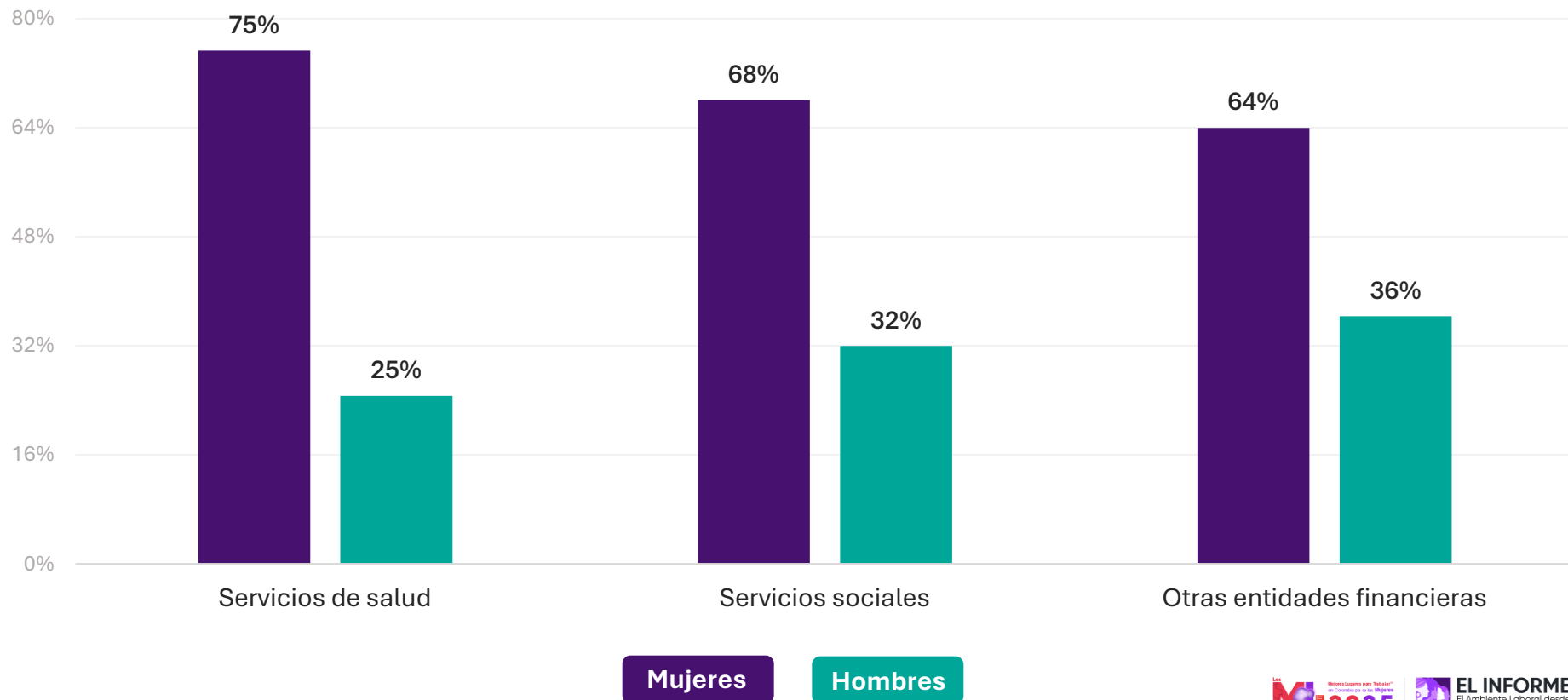


* Tasa global de participación –TGP–: Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar

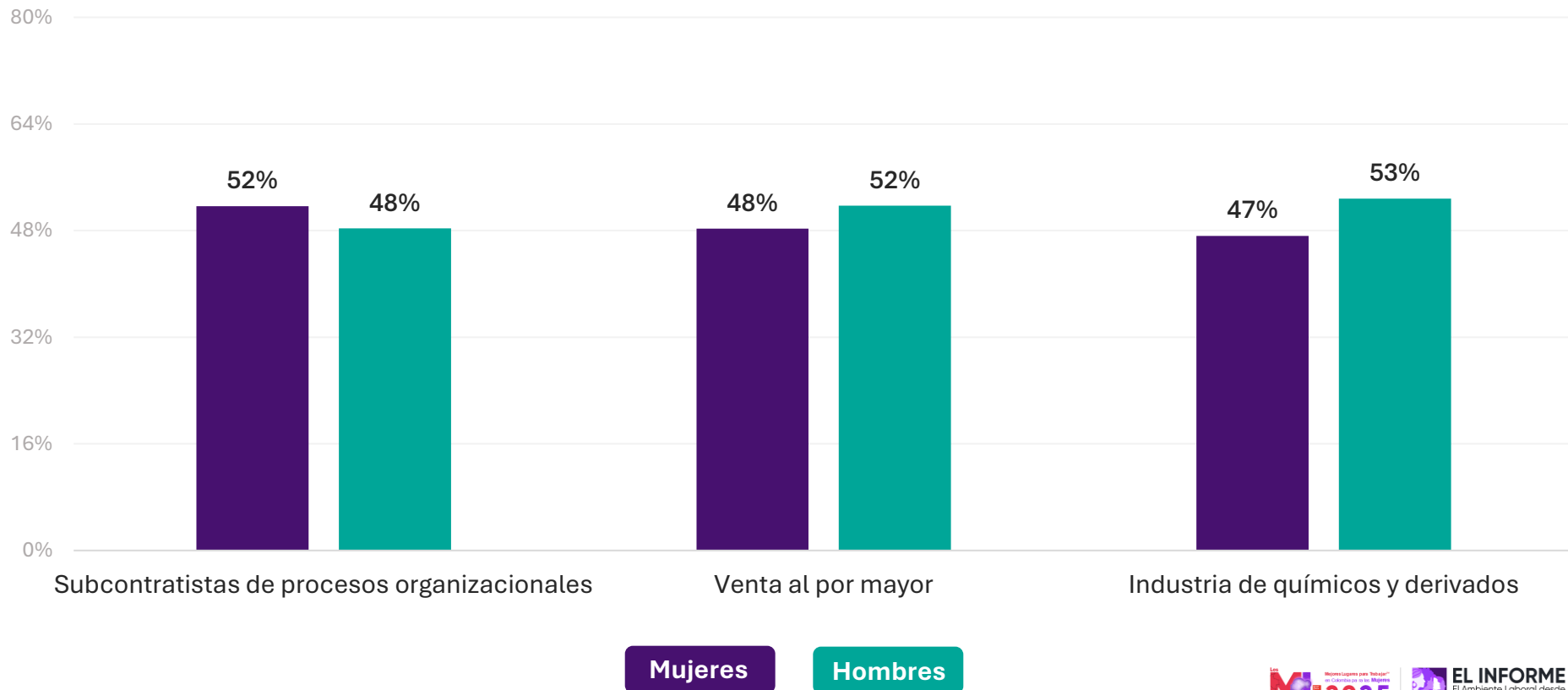
Sectores económicos más masculinos



Sectores económicos más femeninos

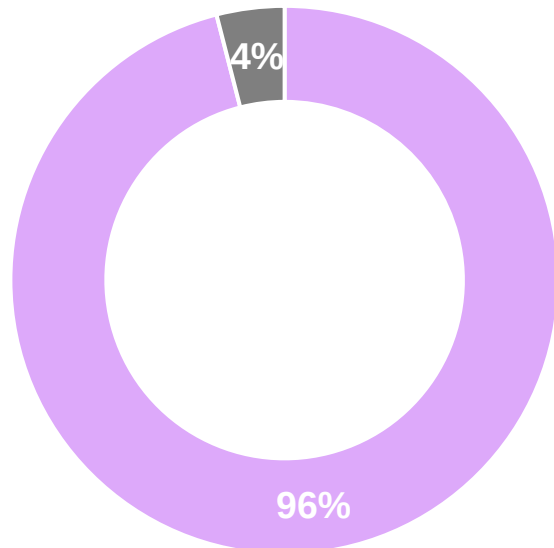


Sectores económicos con más equilibrio de género



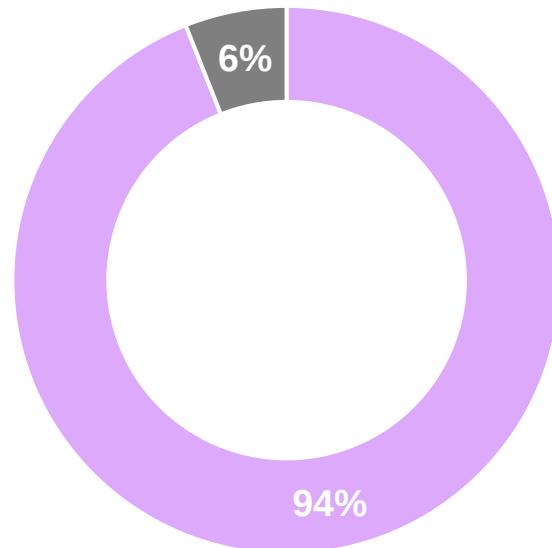
Identidad étnica

Mujeres



Mayoría étnica

Hombres



Minoría étnica

Orientación sexual e Identidad de género



Orientación sexual e Identidad de género

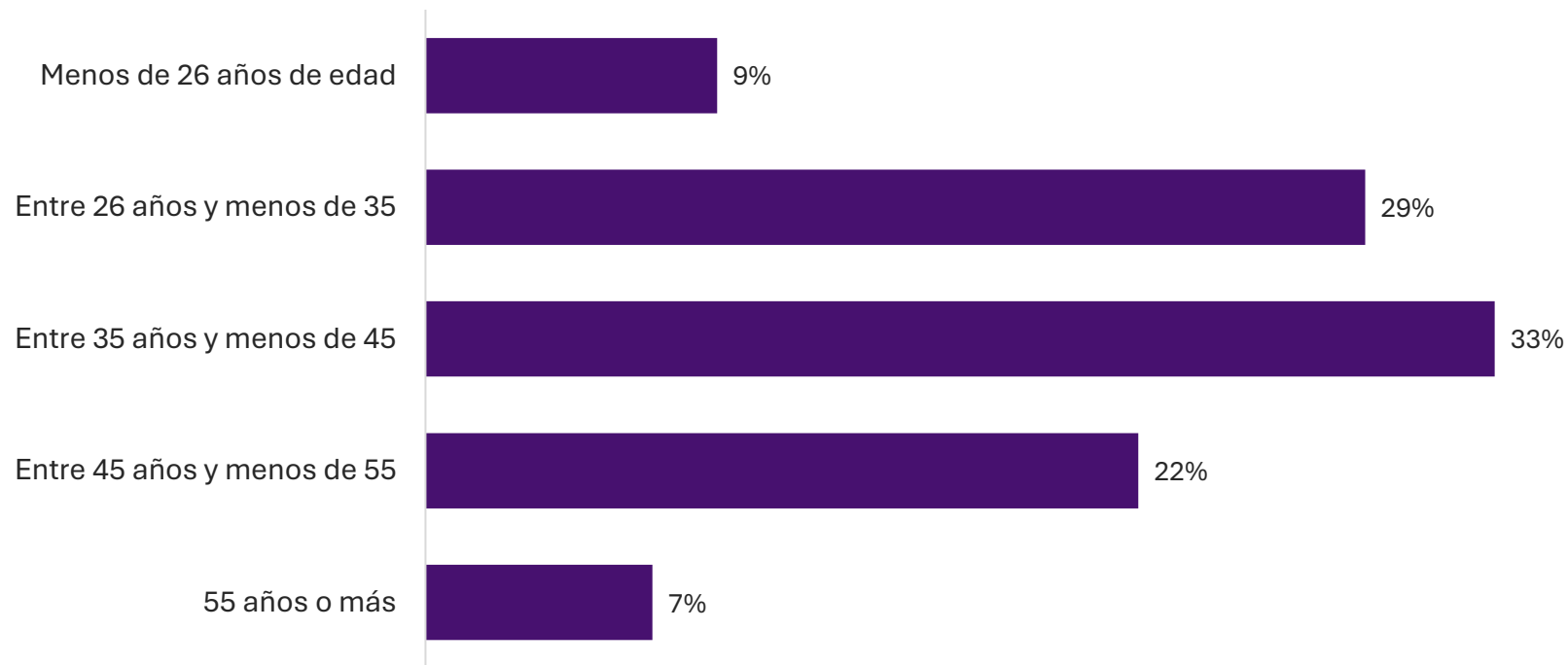


Mujeres

Hombres

Participación nacional de la
Mujer en el mercado laboral

Edad



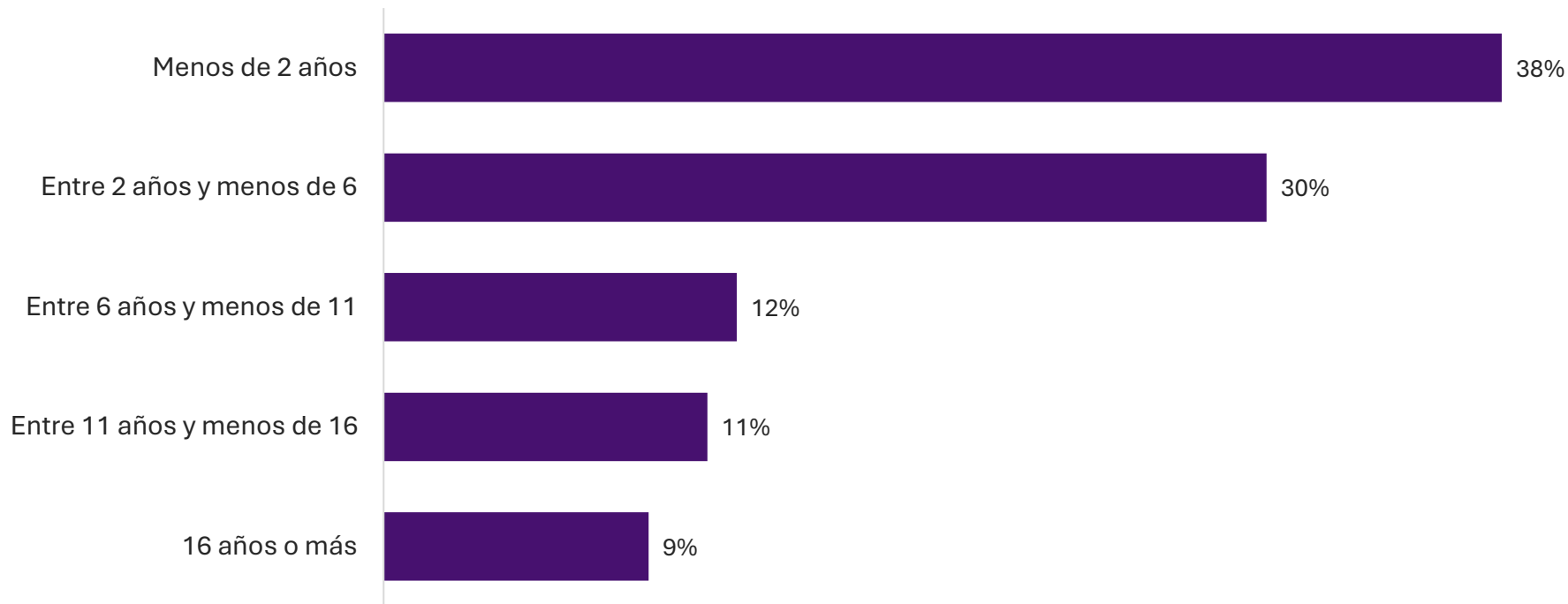
Edad



Mujeres

Hombres

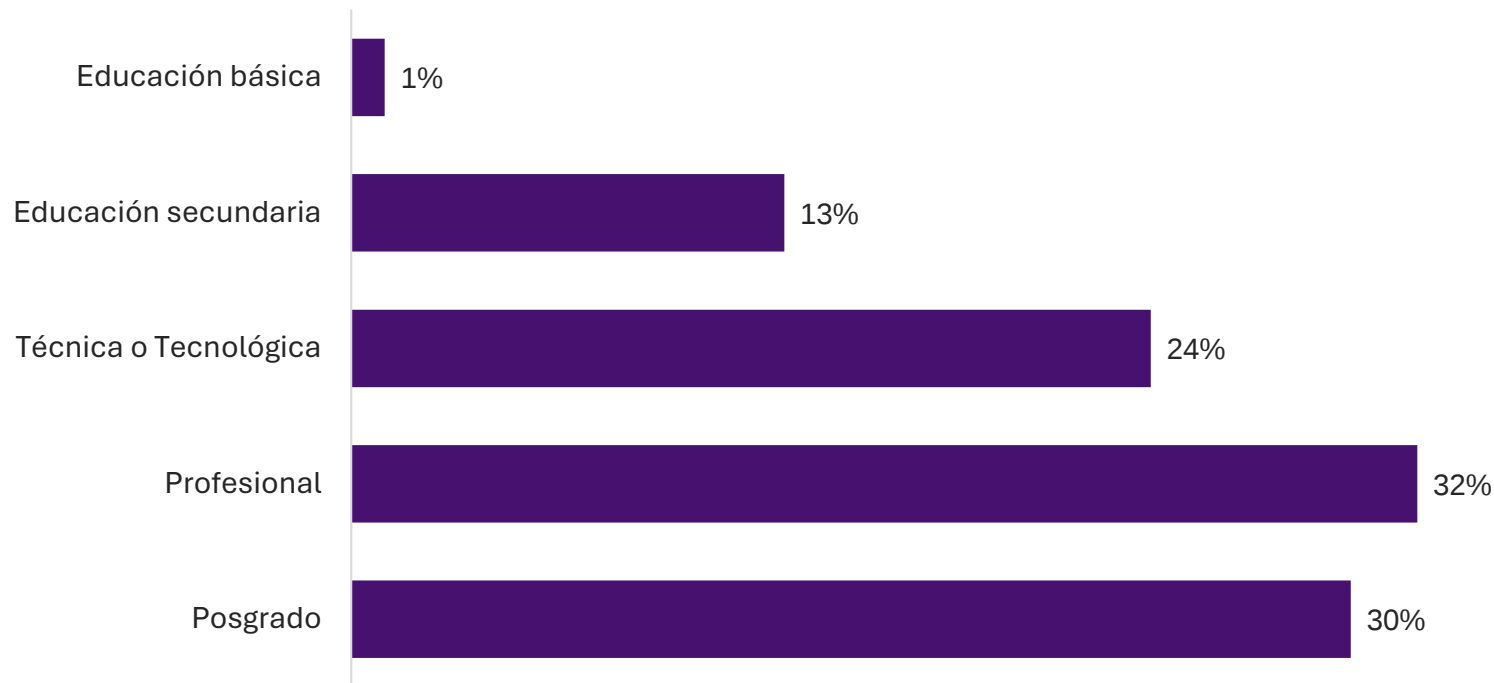
Antigüedad



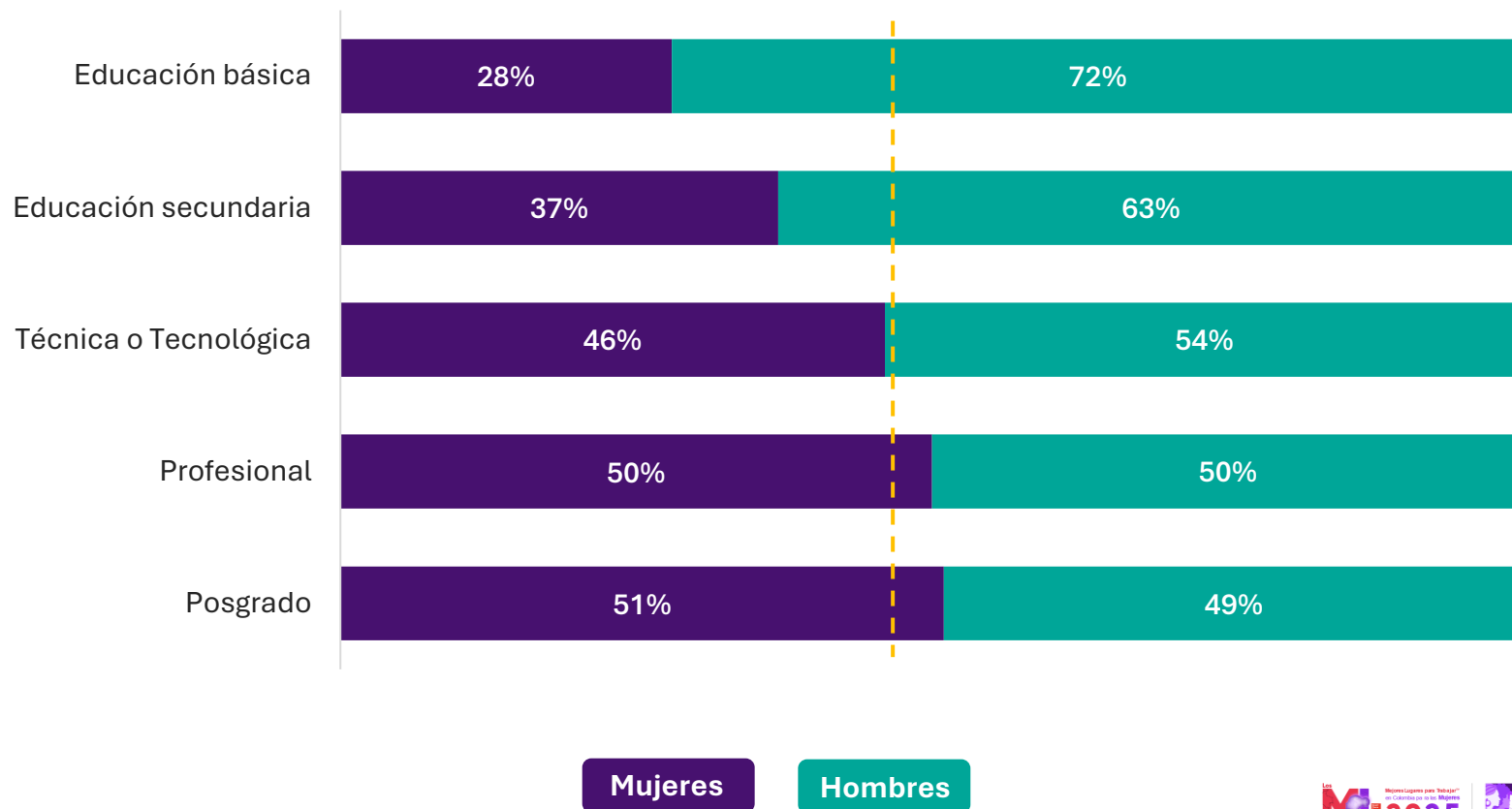
Antigüedad



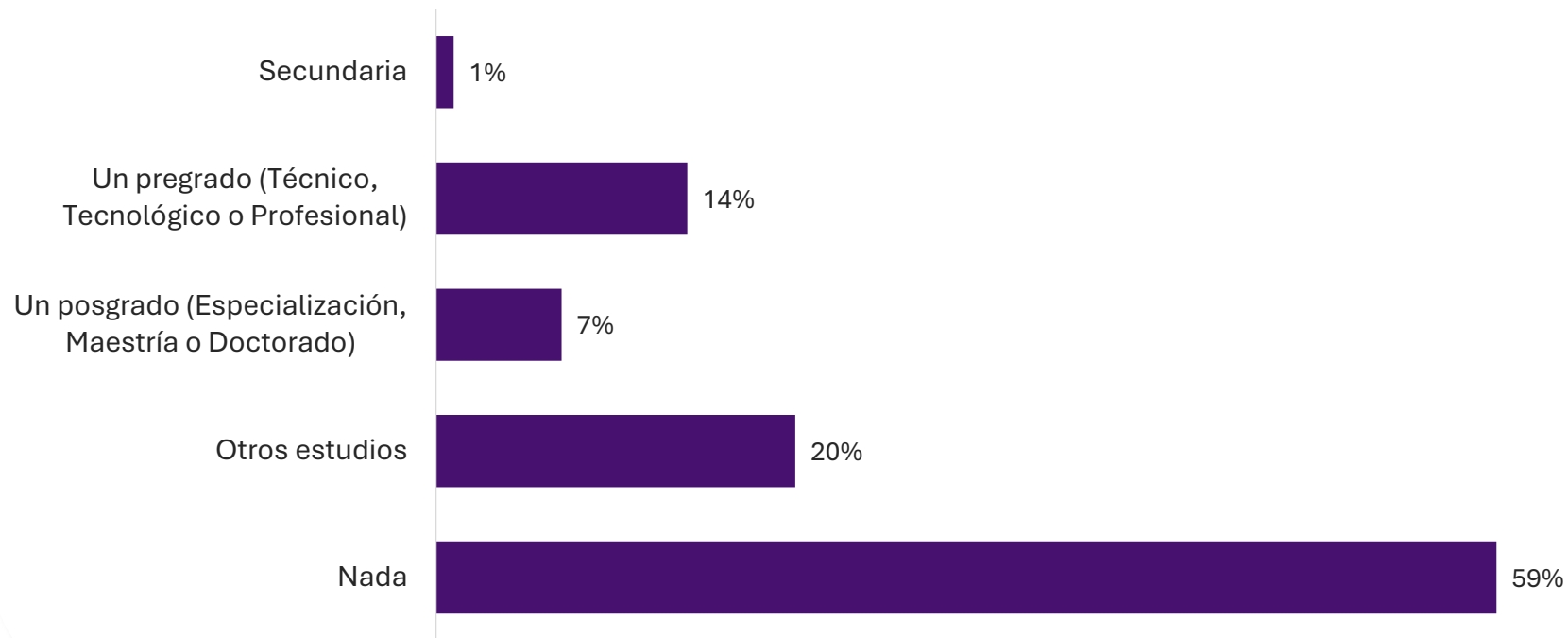
Formación Académica



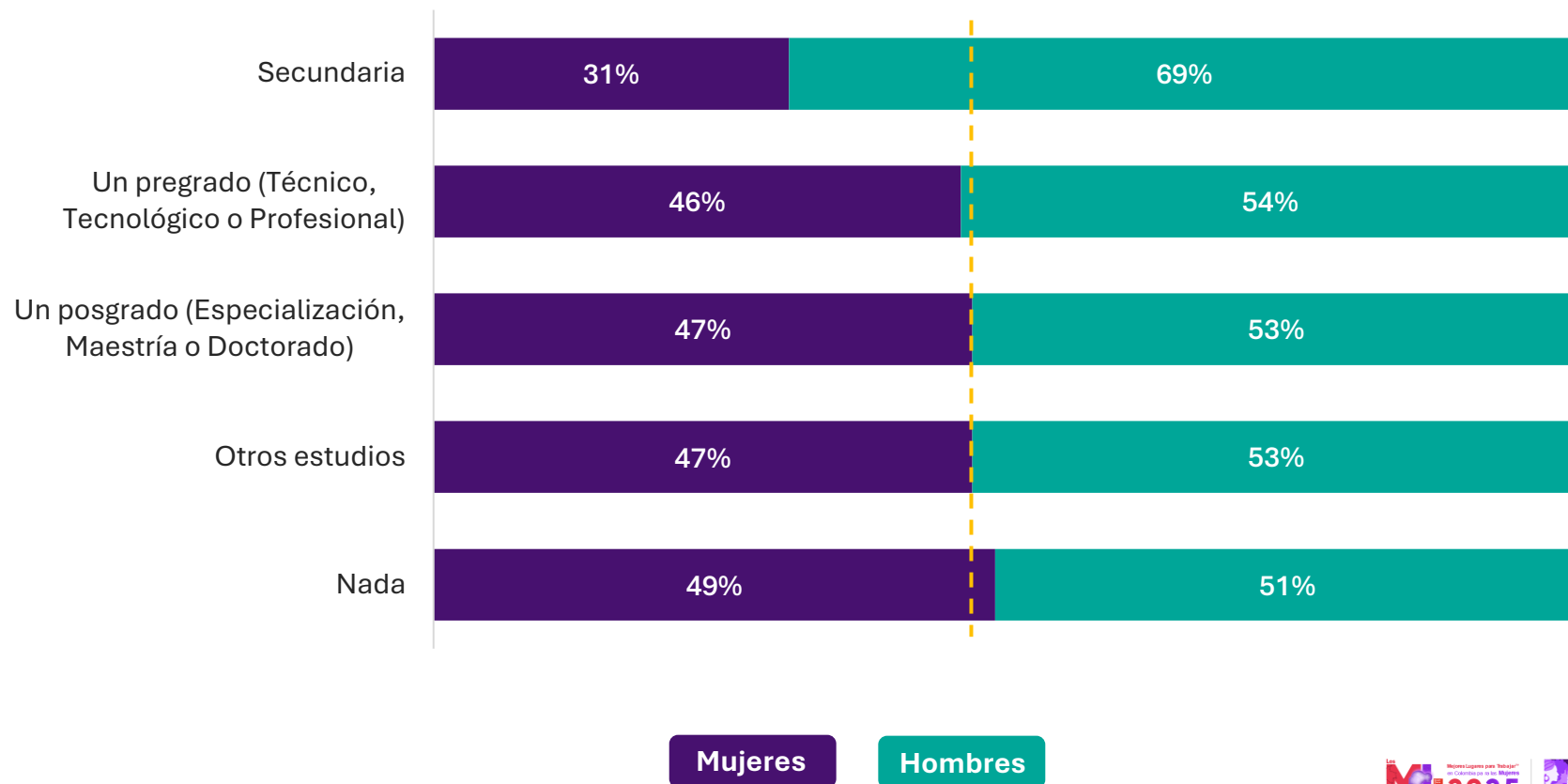
Formación Académica



Estudios en curso



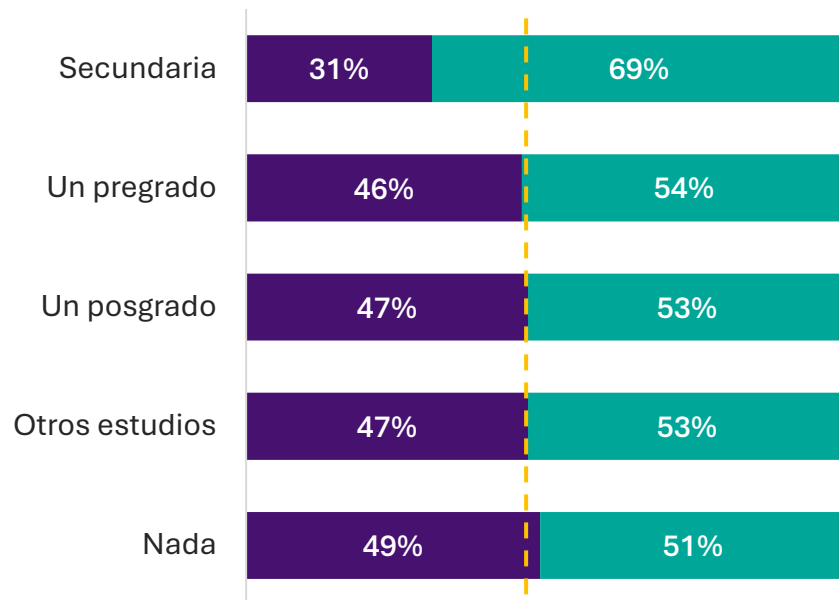
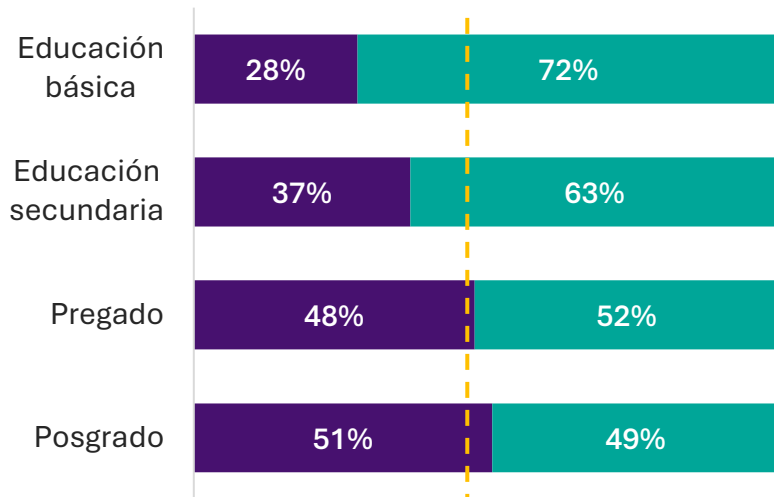
Estudios en curso



Formación académica

vs.

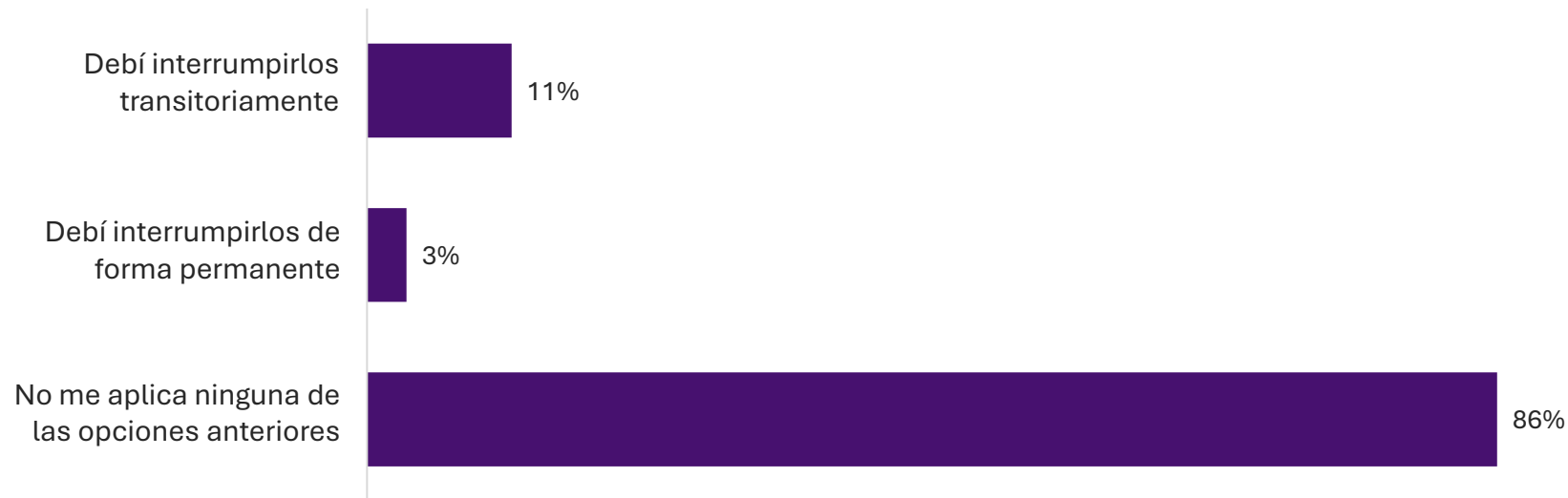
Estudios en curso



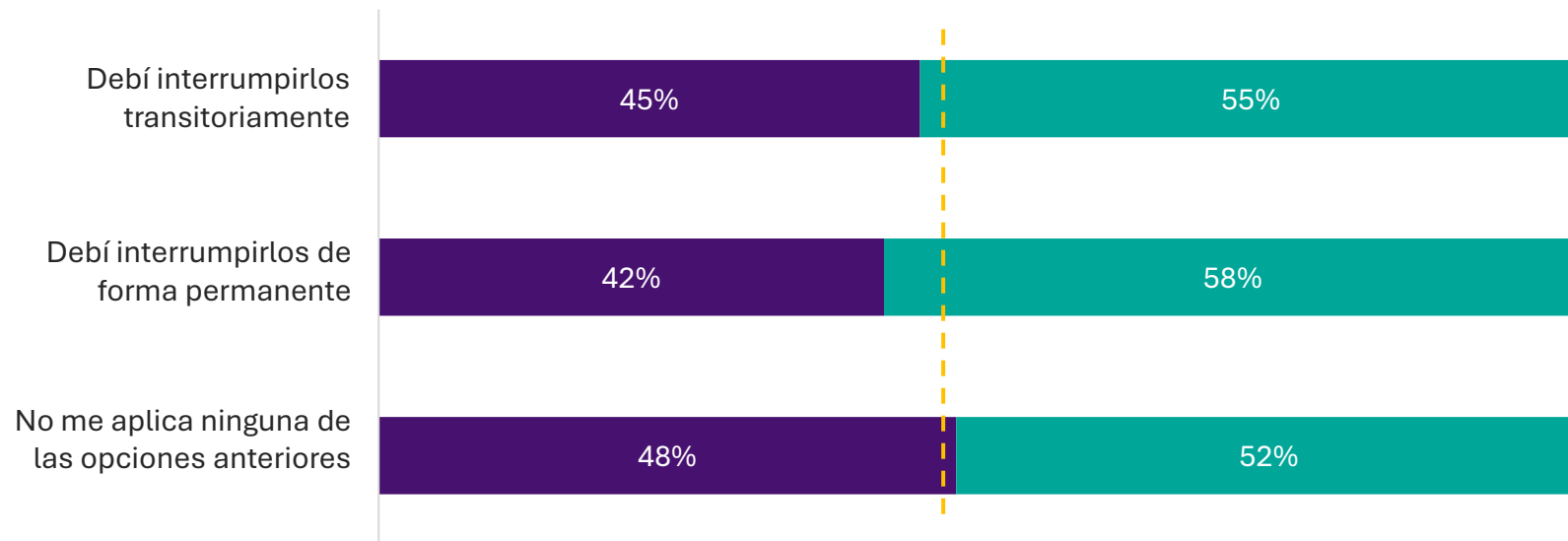
Mujeres

Hombres

Continuidad de los estudios



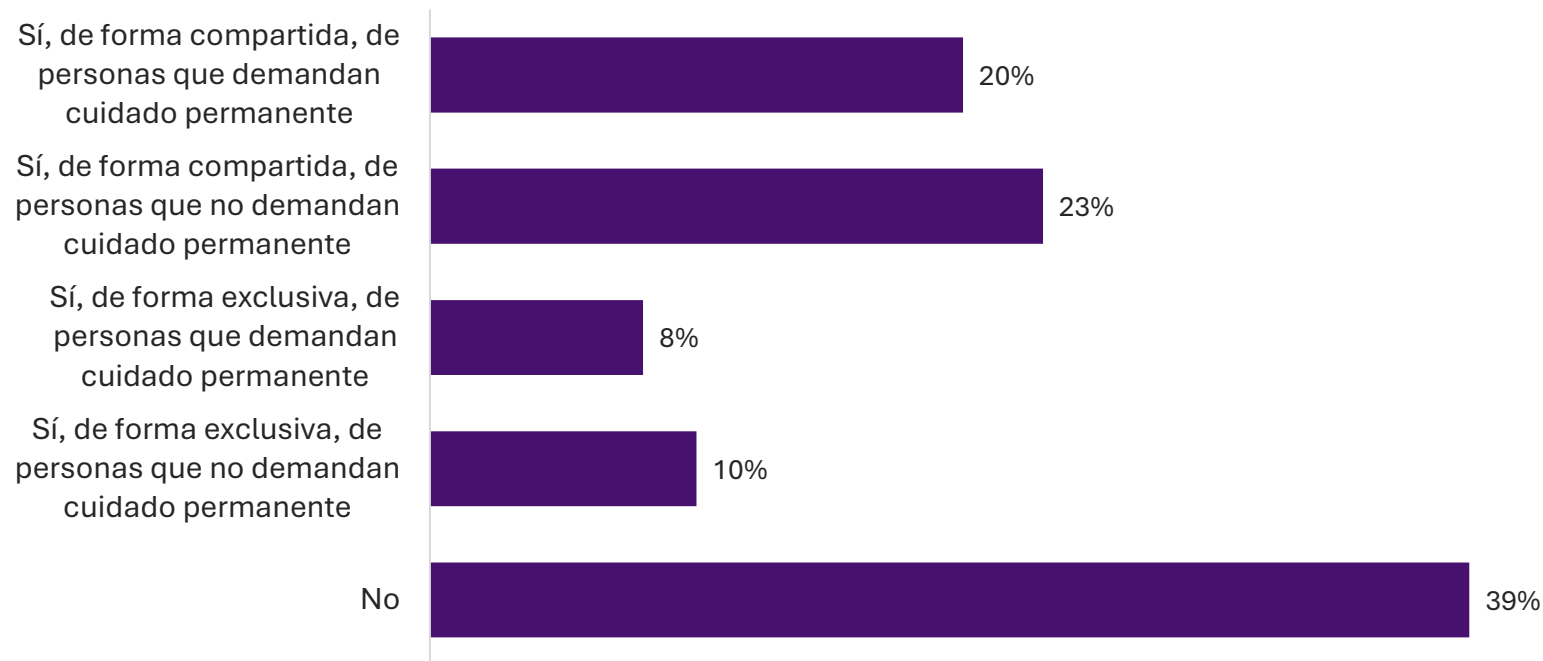
Continuidad de los estudios



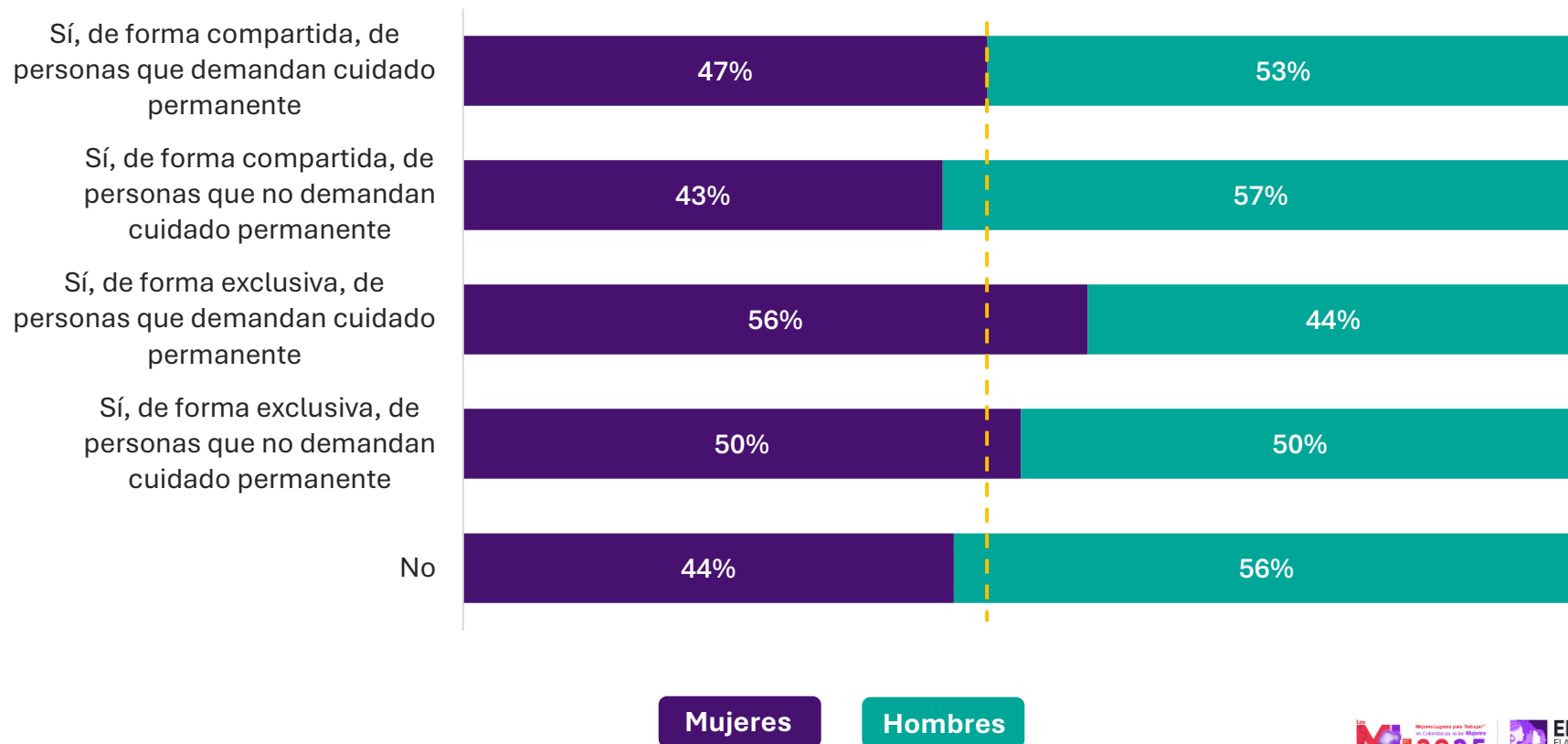
Mujeres

Hombres

Cuidado de personas

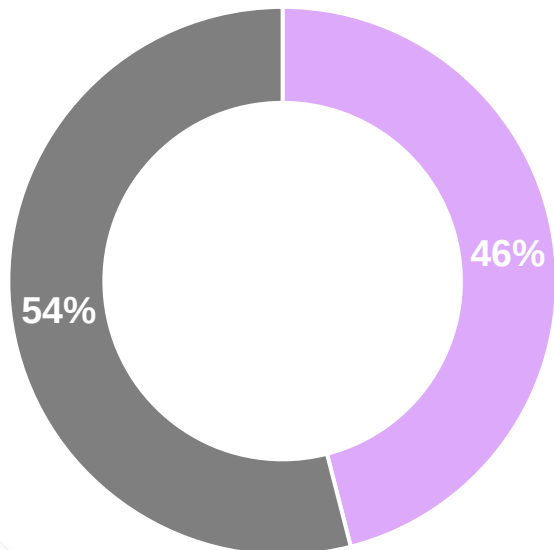


Cuidado de personas

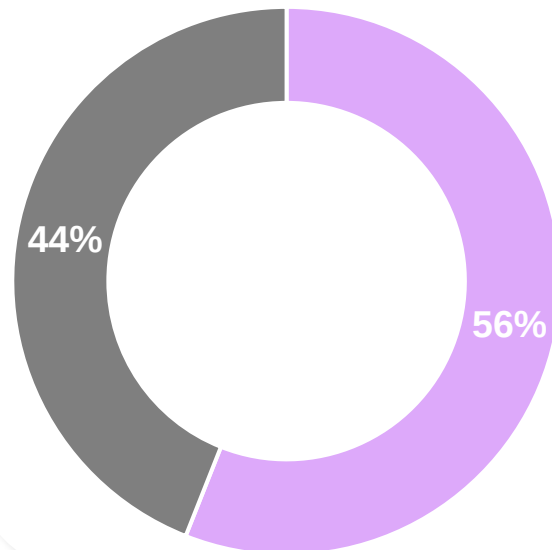


Responsabilidad económica

Mujeres



Hombres

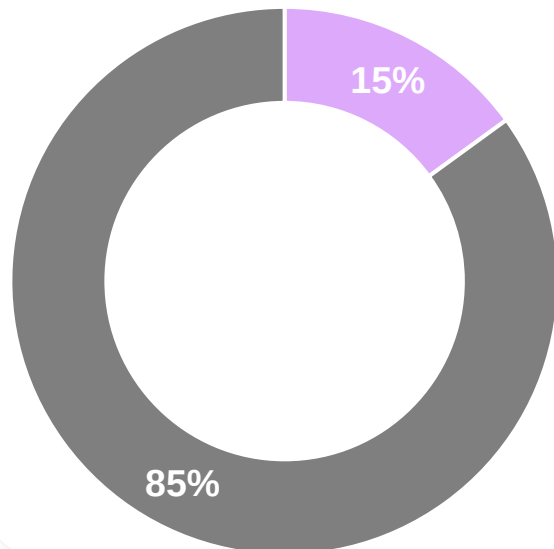


Sí soy único responsable económico

No soy único responsable económico

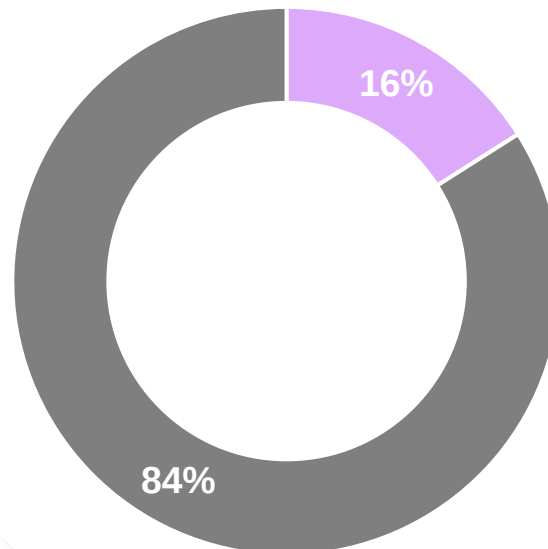
Número de empleadores

Mujeres



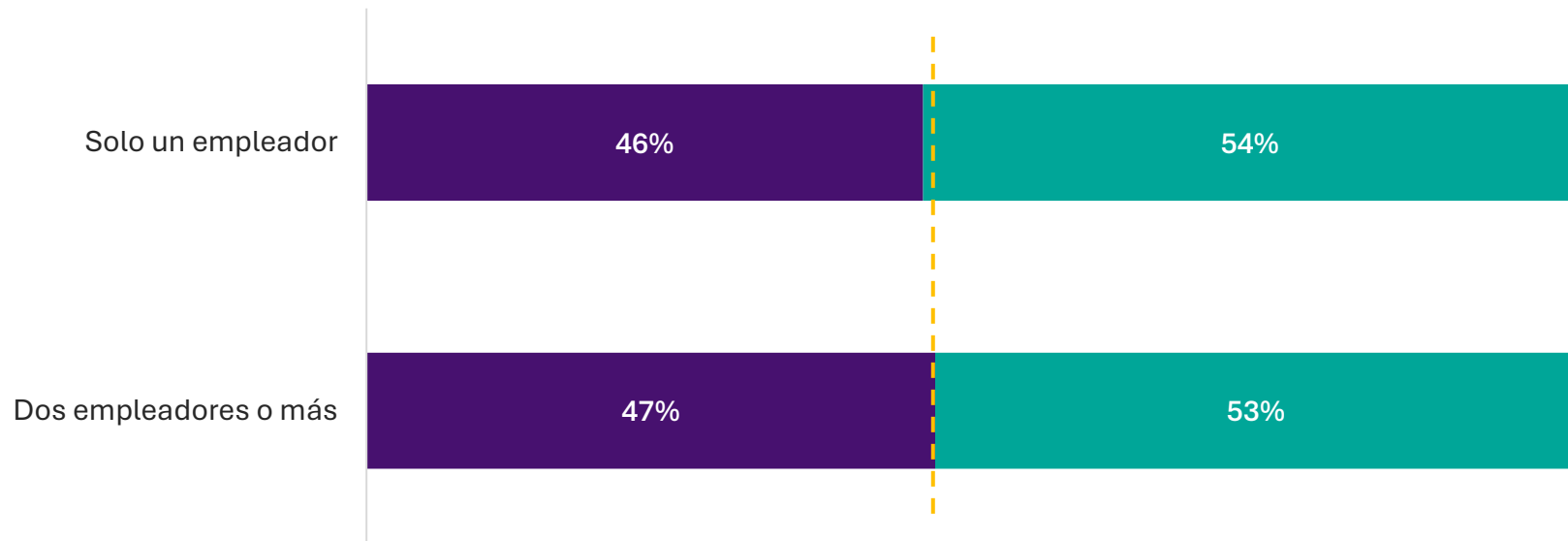
Un empleador

Hombres



Dos empleadores o más

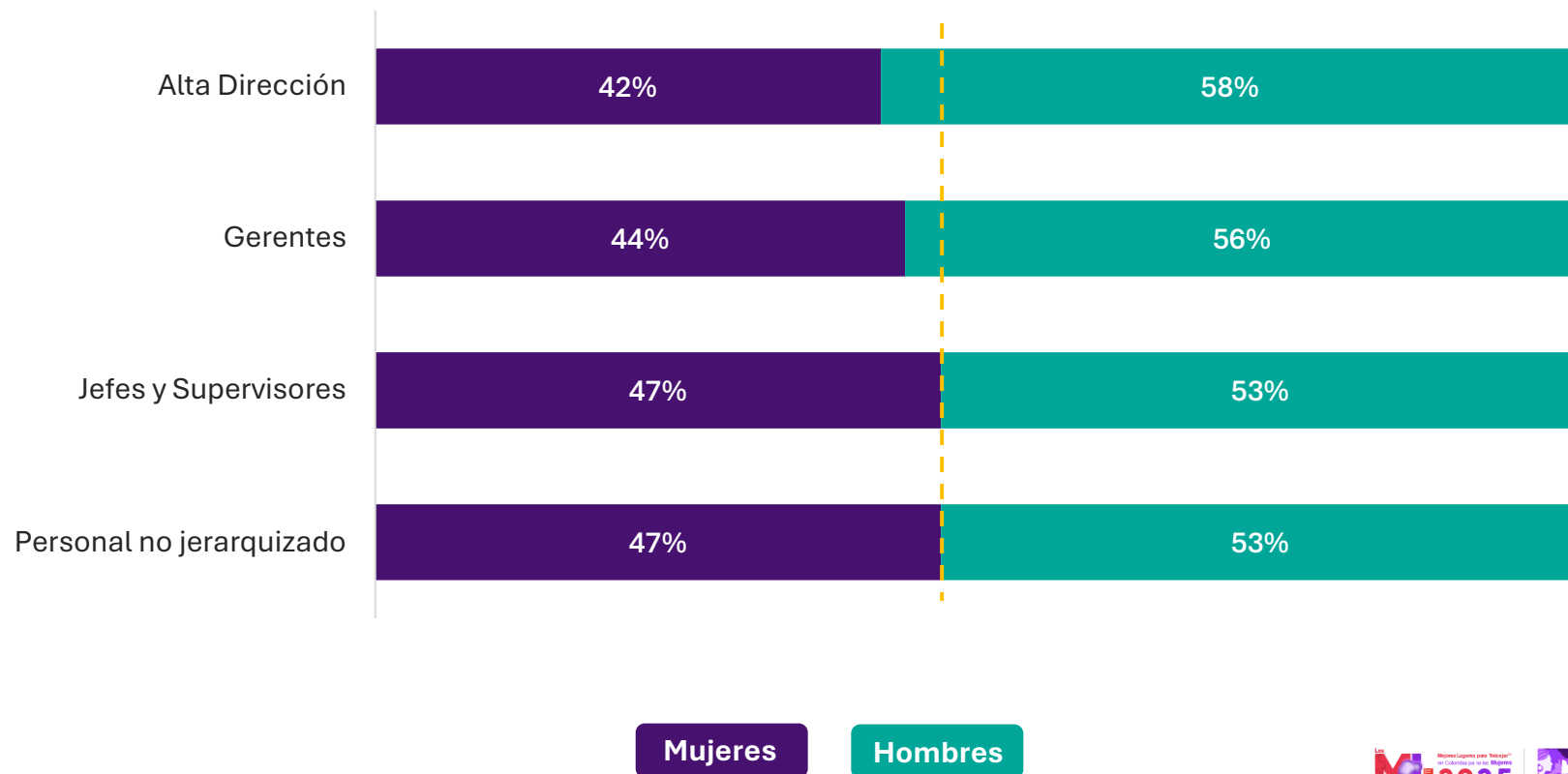
Número de empleadores



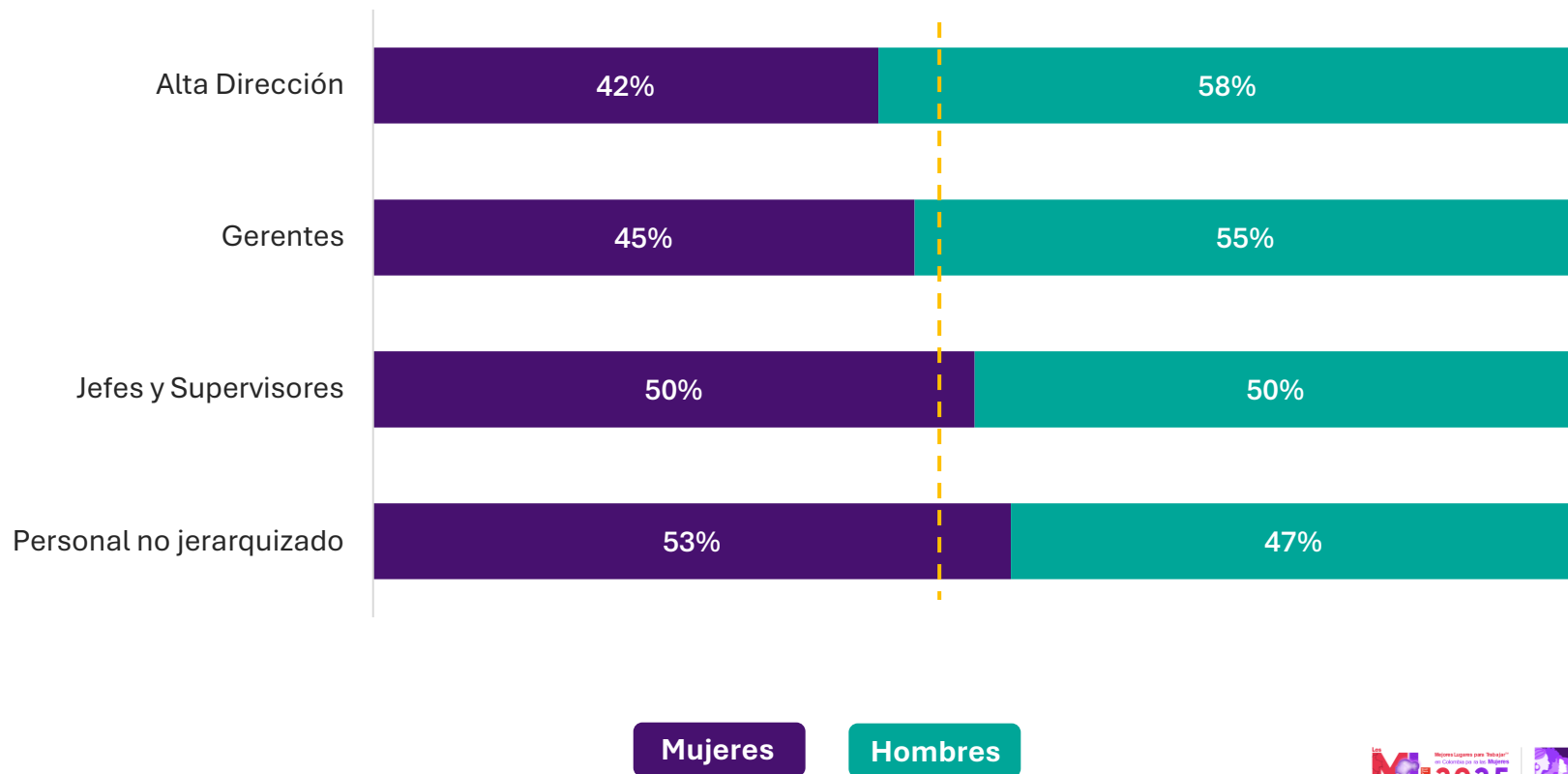
Mujeres

Hombres

Nivel de cargo



Nivel de cargo por población Profesional



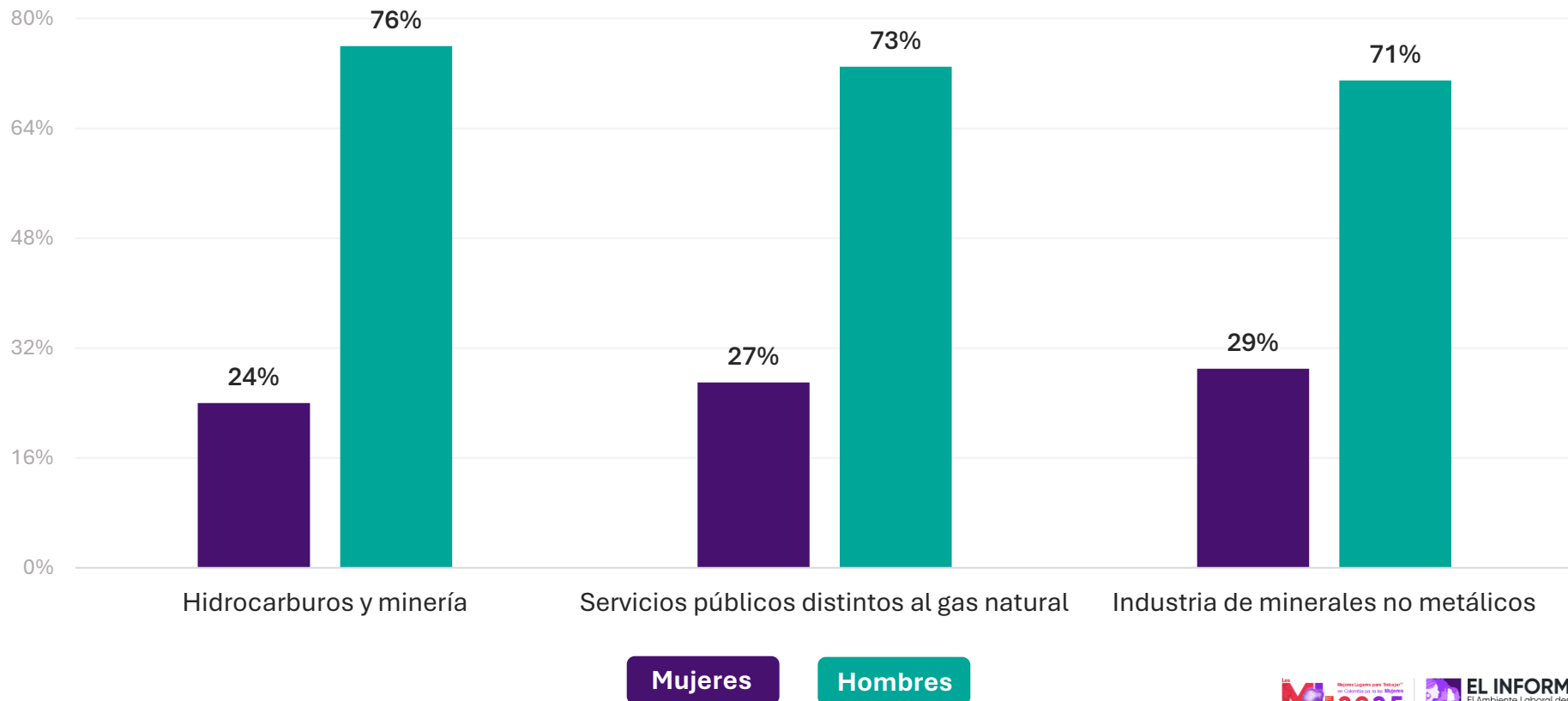
Género del líder al que reporta



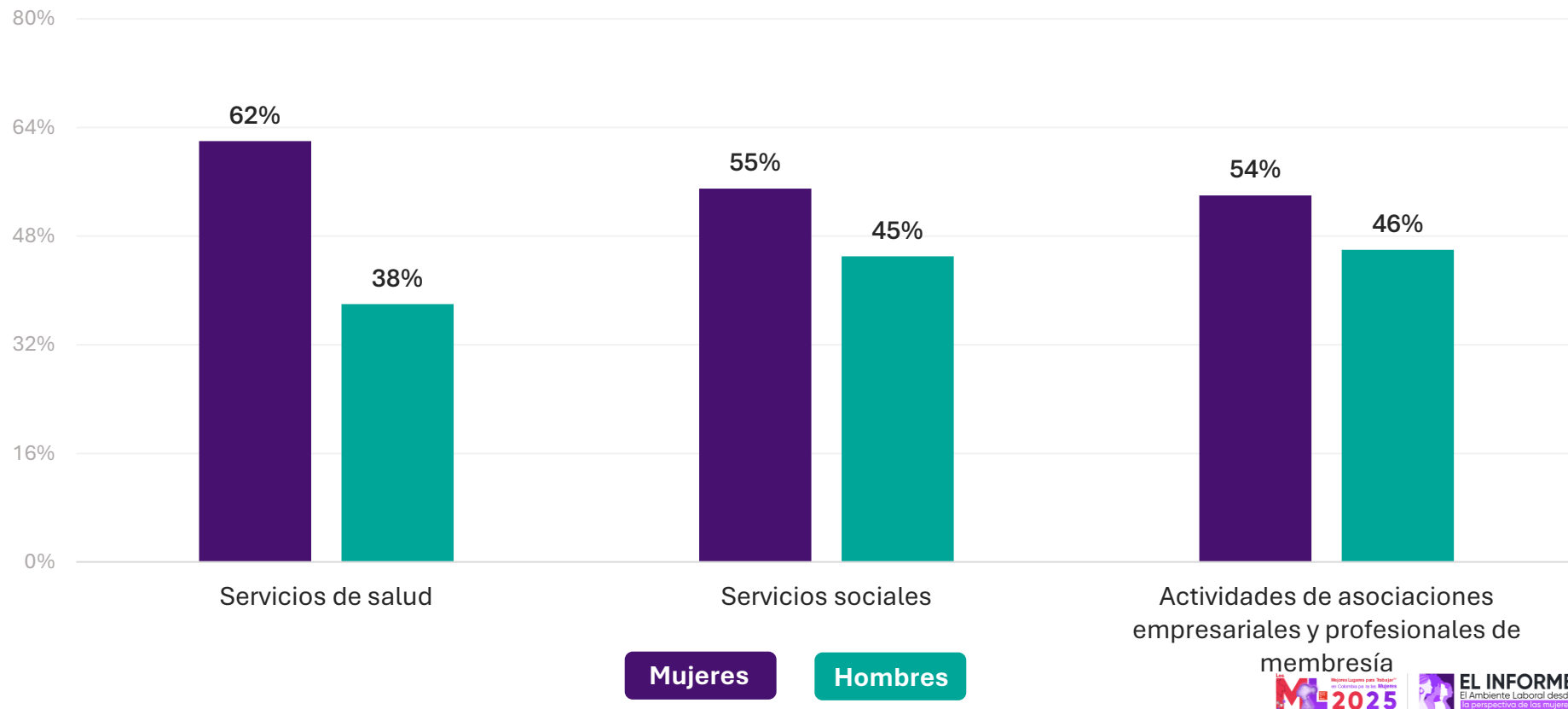
Líder femenino

Líder masculino

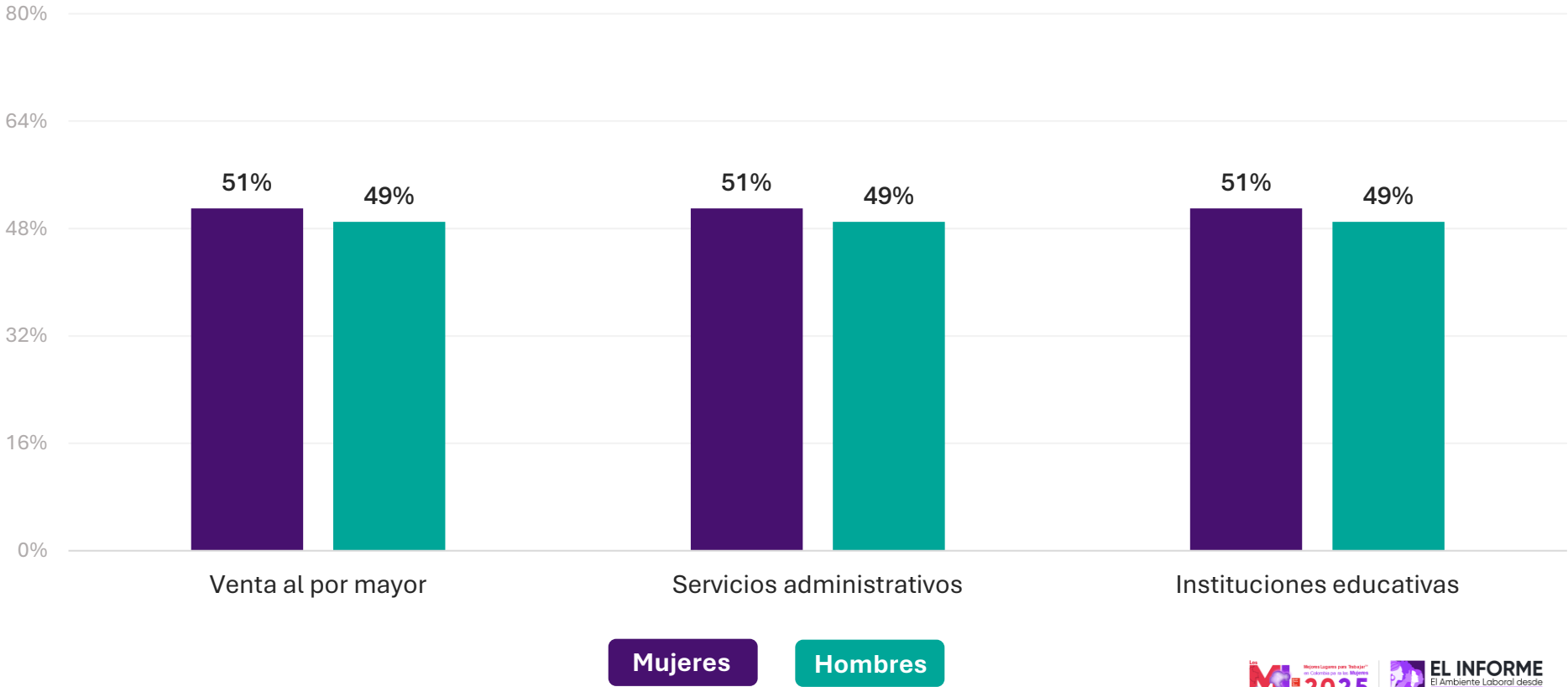
Sectores con la menor participación femenina en Gerentes y Alta Dirección



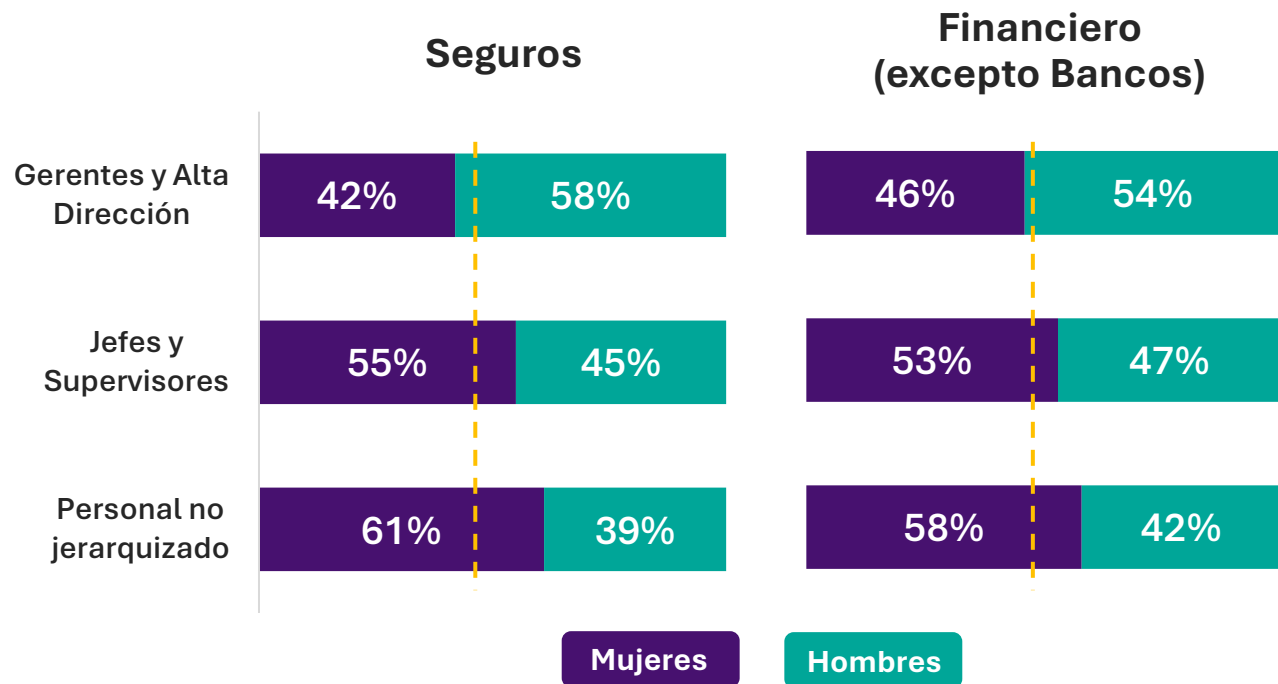
Sectores con la mayor participación femenina en Gerentes y Alta Dirección



Sectores con el mayor equilibrio de género en Gerentes y Alta Dirección



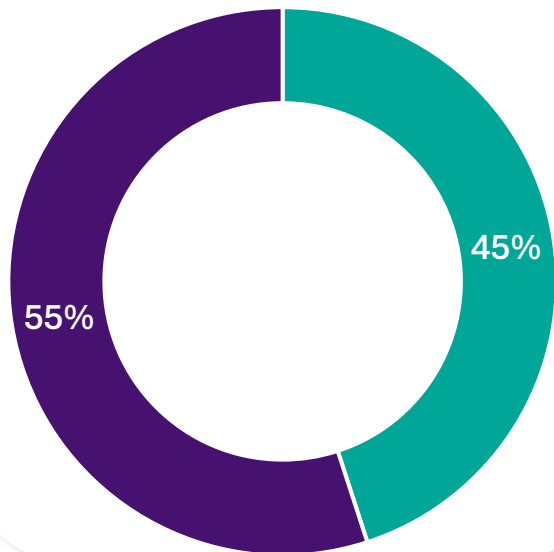
Sectores en los que se advierte un posible “techo de cristal”*



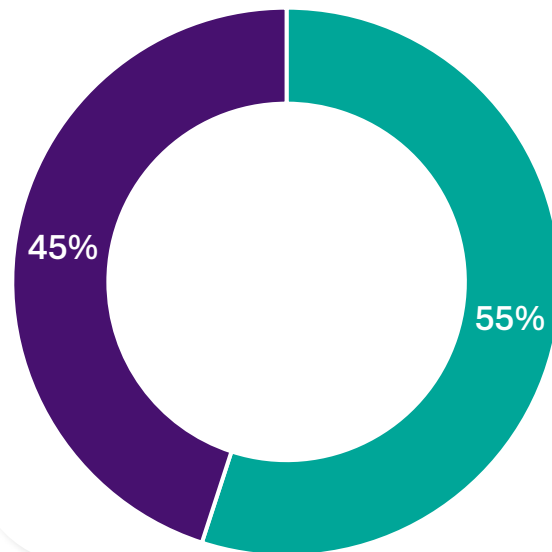
* Caída significativa de la participación femenina en Jefes y Supervisores a Gerentes y Alta Dirección

Género del Director Ejecutivo (CEO)

Director ejecutivo del
género femenino



Director ejecutivo del
género masculino



Mujeres

Hombres



Modelo Great Place to Work



¿Qué hace posible la contribución de las personas?

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**

Los pilares de la contribución

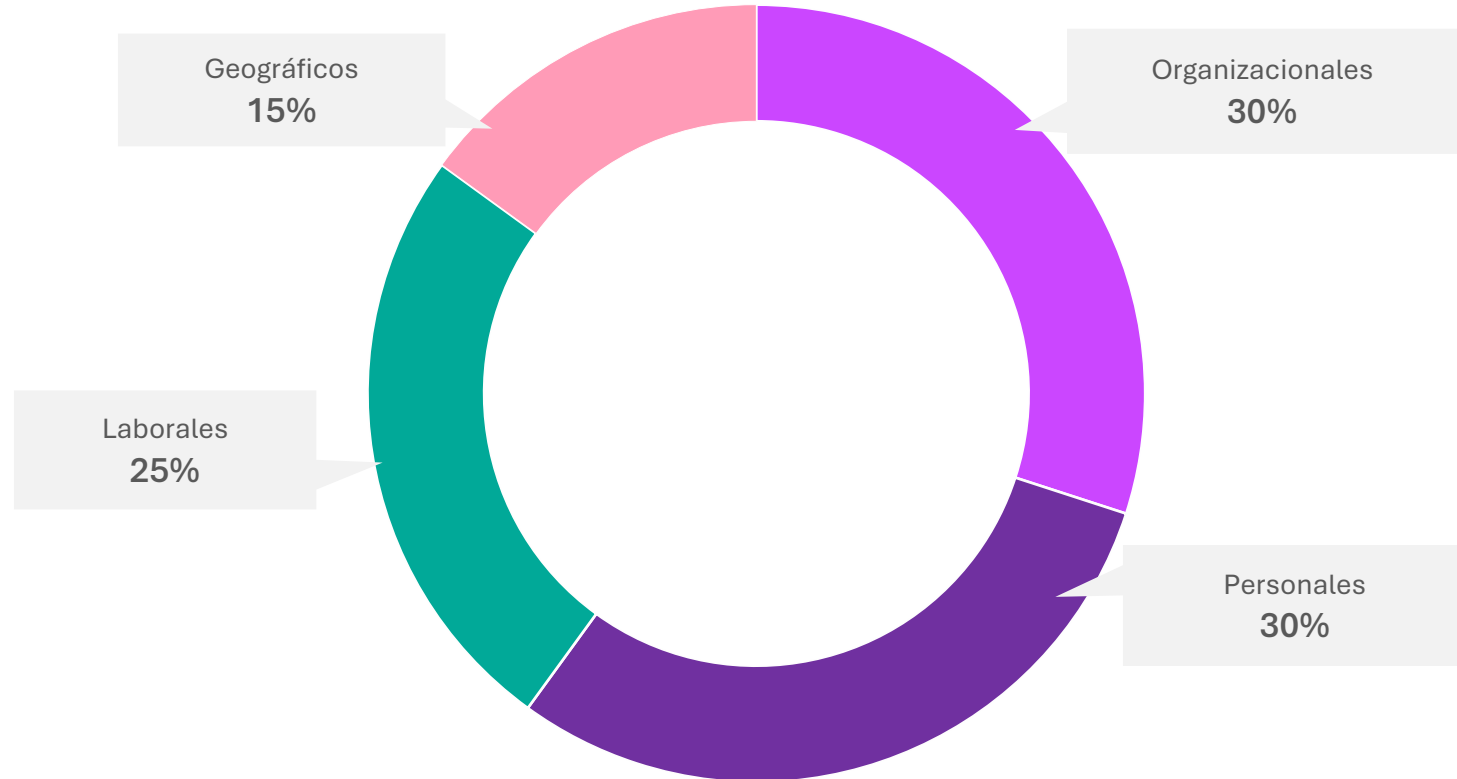




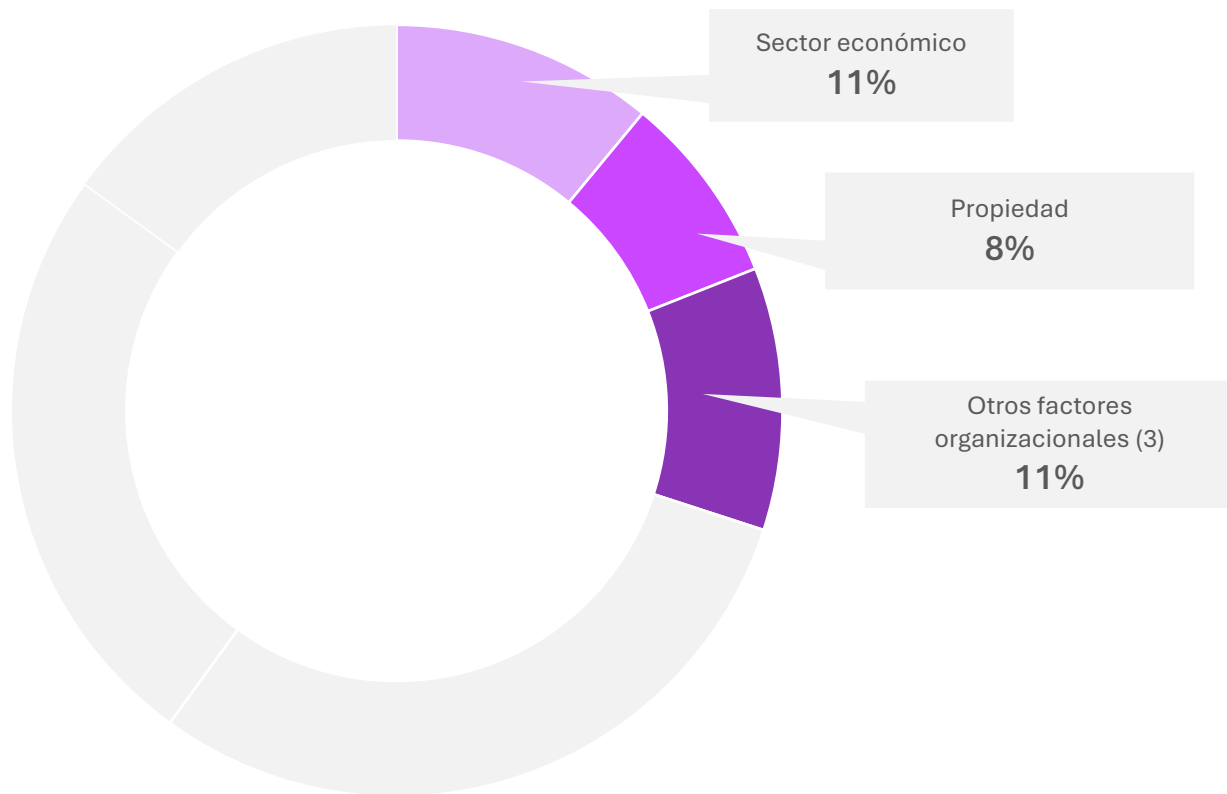
Factores que más influyen en la opinión de las mujeres



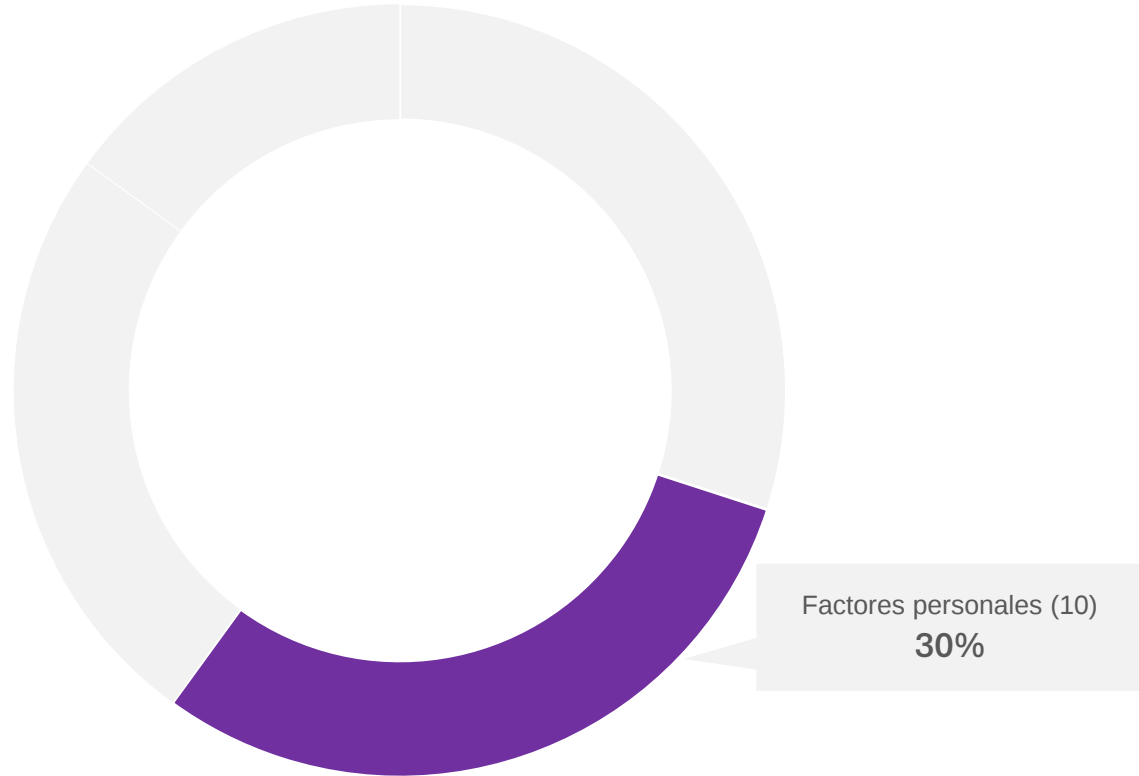
¿Qué factores están influyendo en una mujer que califica el Ambiente Laboral?



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



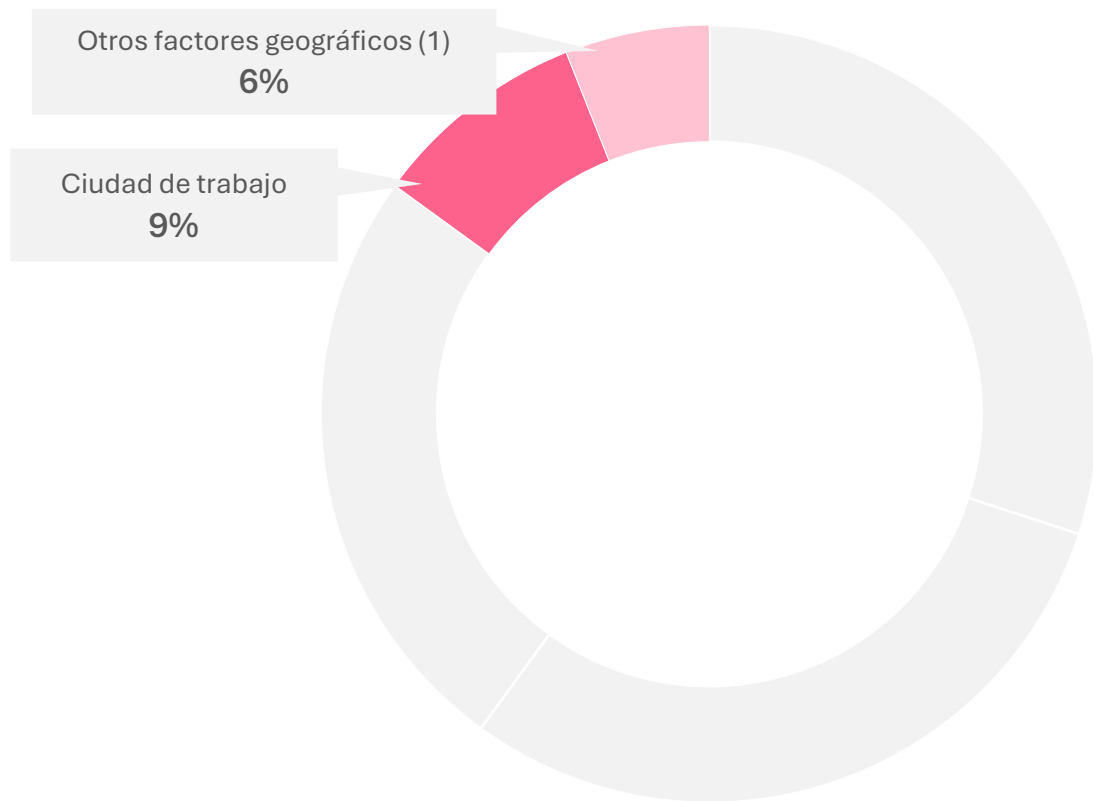
¿Qué **factores personales** están influyendo en una mujer que califica el Ambiente Laboral?



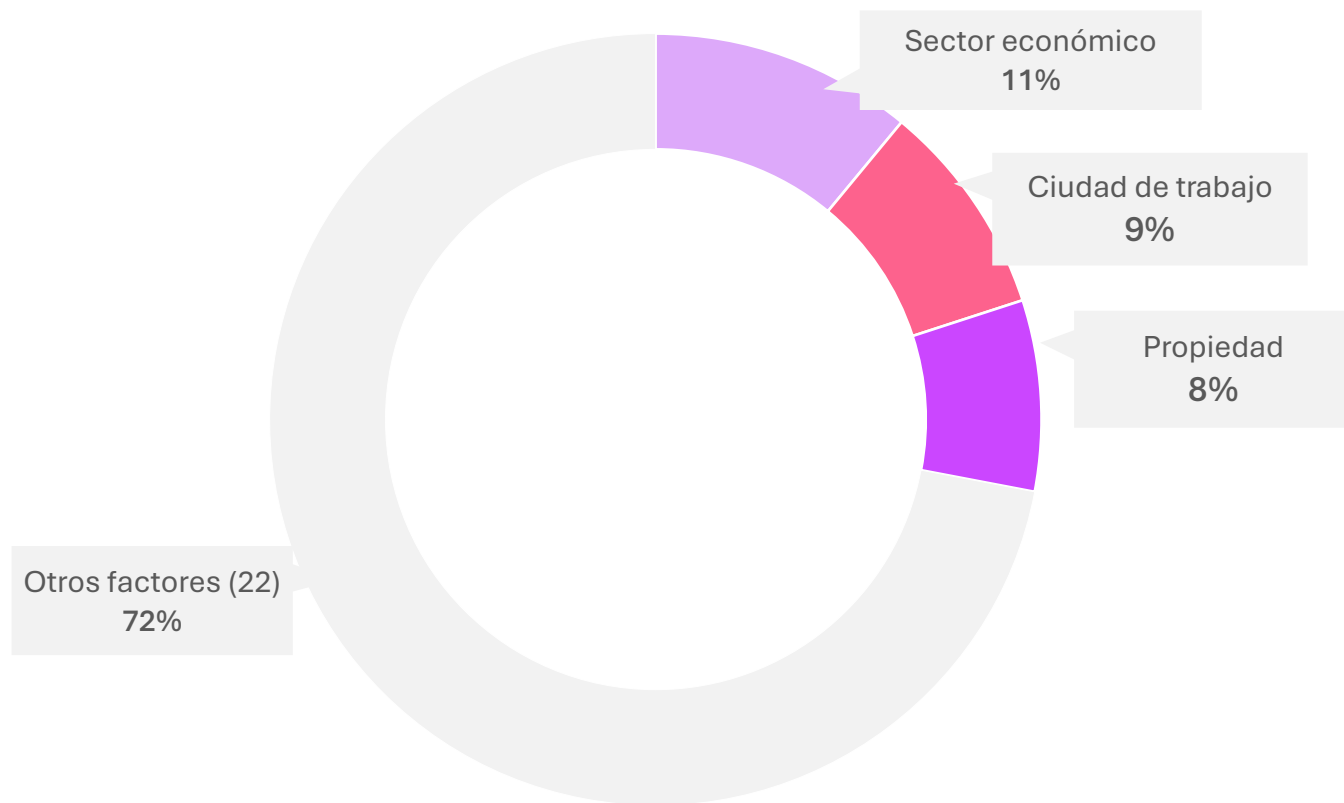
¿Qué factores laborales están influyendo en una mujer que califica el Ambiente Laboral?



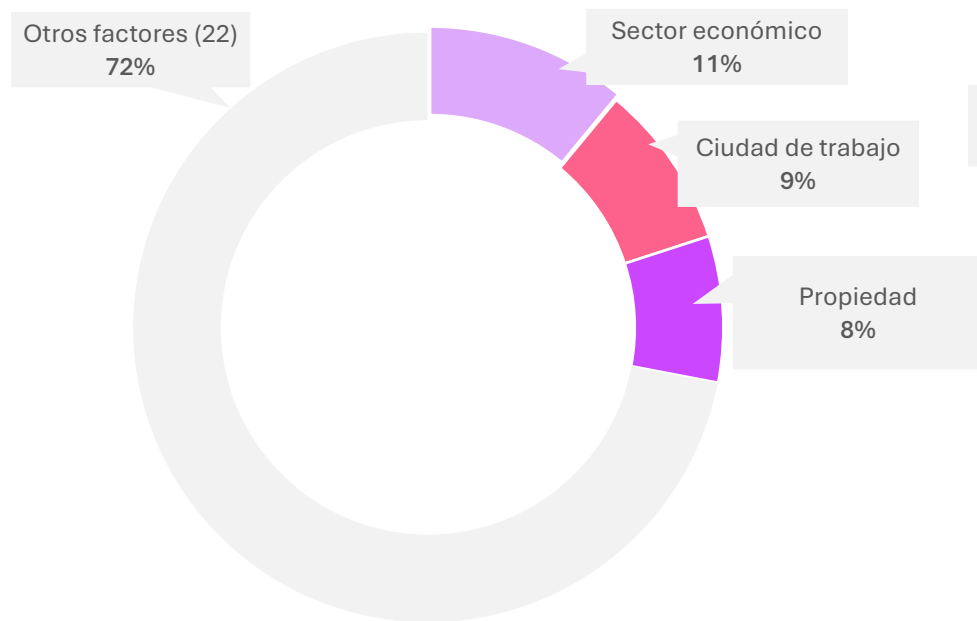
¿Qué factores geográficos están influyendo en una mujer que califica el Ambiente Laboral?



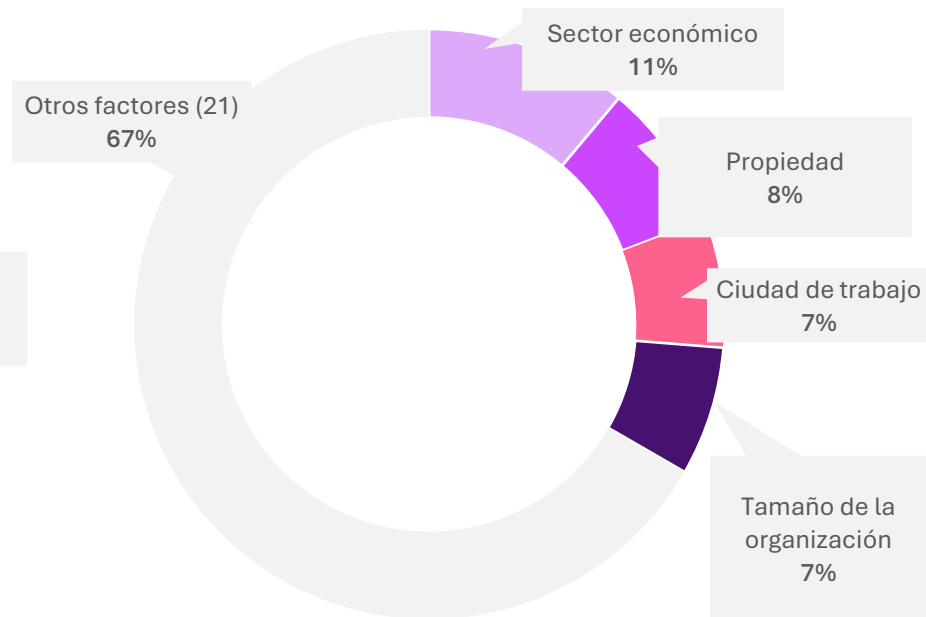
Tomando todo en cuenta, ¿qué está influyendo en una mujer que califica el Ambiente Laboral?



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



¿Y en un hombre?





El Índice de la Transacción (IDT)



Índice de la Transacción

- En la relación laboral, hay tres aspectos que podrían ser considerados como los más transaccionales: **Compensación, Beneficios y Desarrollo**
 - Cada uno de ellos puede ser determinante en la decisión de un colaborador al momento 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
 - De no lograrlo, se enfrentaría a una dificultad considerable para construir una relación laboral sostenible y perdurable

Índice de la Transacción

Sector económico (1)



Sector económico	Mujeres	
Seguros	78.0	
Servicios públicos	72.7	
Industria de productos alimenticios	69.9	
Hidrocarburos y minería	69.8	
Industria de químicos y derivados	69.1	
Agropecuario y pesca & Agroindustria	67.5	
Comercio de químicos y derivados	67.2	+1*
Servicios administrativos	65.8	

*Diferencias encontradas en los Estadios de valoración respecto a los de un año atrás



Índice de la Transacción

Sector económico (2)

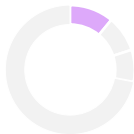


Sector económico	Mujeres	
Servicios / TI, hardware, software y servicios	65.2	
Servicios corporativos	64.6	
Financiero (excepto Bancos)	63.8	
Servicios sociales	63.6	
Instituciones educativas	63.0	
Otras empresas industriales	63.0	
Industria de minerales no metálicos	62.7	
Servicios profesionales de apoyo empresarial	62.1	



Índice de la Transacción

Sector económico (3)

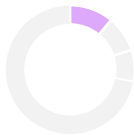


Sector económico	Mujeres	
Servicios de consultoría informática	61.9	
Venta al por mayor	61.6	
Venta al por menor	61.4	
Servicios de salud	61.4	
Bancos	59.8	
Agencias de publicidad e investigación de mercados	59.3	
Tecnologías de la información y las comunicaciones	58.2	+1
Subcontratistas de procesos organizacionales	58.1	



Índice de la Transacción

Sector económico (4)



Sector económico	Mujeres	
Otras entidades financieras	57.8	
Actividades de asociaciones empresariales y profesionales de membresía	56.9	
Almacenamiento y transporte	56.7	+1
Otras empresas de servicios	55.0	
Servicios gubernamentales	53.8	
Construcción	52.7	+1



Índice de la Transacción

Ciudad de trabajo (1)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Barrancabermeja	81.2	-1
Cúcuta	79.1	
Montería	75.5	
Neiva	75.4	
Manizales	75.0	
Bucaramanga	73.0	
Pereira	70.5	



Índice de la Transacción

Ciudad de trabajo (2)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Ibagué	70.0	
Santa Marta	69.5	+1
Villavicencio	69.1	
Cali	66.9	+1
Otras ciudades de trabajo	65.7	
Barranquilla	65.6	
Pasto	65.5	

Índice de la Transacción

Ciudad de trabajo (3)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Medellín	63.1	
Cartagena	60.8	
Bogotá	60.0	



Índice de la Transacción

Propiedad



Propiedad de la organización	Mujeres	
Mixta	69.5	+1
EICE, Pública Derecho Privado	69.2	+1
Privada	62.4	
Corporativa	56.4	
Pública	53.4	

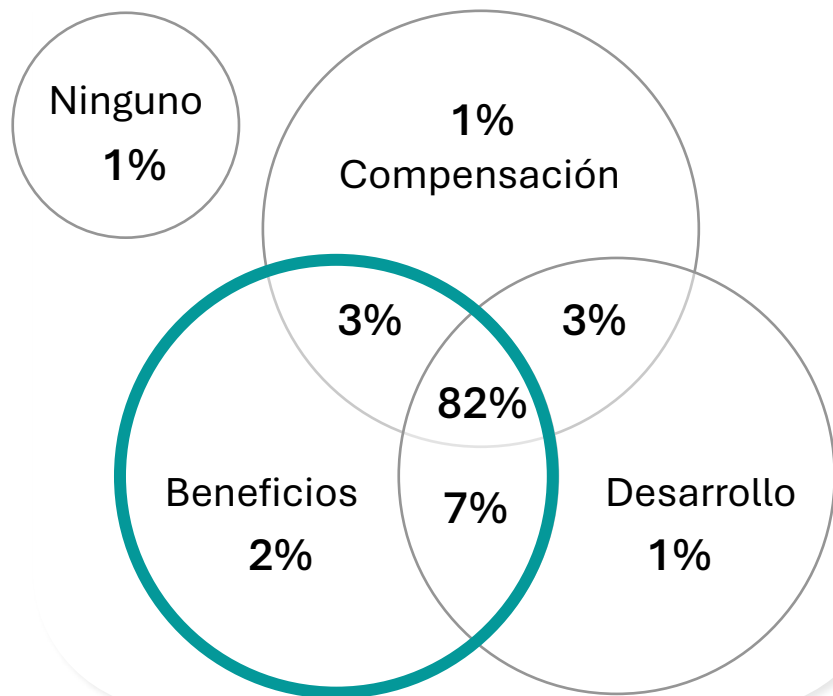


Índice de la Transacción

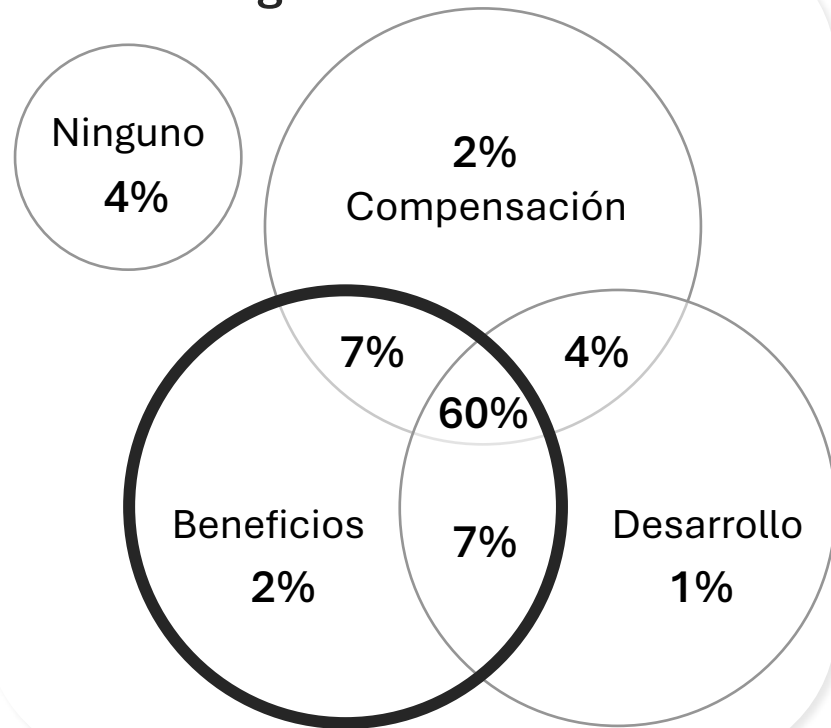
Mujeres en organizaciones		
Compensación, Beneficios o Desarrollo	Reconocidas	No reconocidas
Resuelto	99.5%	96.2%
Dudoso	0.4%	3.3%
Sin resolver	0.1%	0.5%
Índice de la Transacción	94.5	71.5
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente	Muy satisfactorio

Satisfacción en los aspectos transaccionales

Org. Reconocidas



Org. No reconocidas





El Índice del Compromiso (IDC)



Índice del Compromiso

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

Índice del Compromiso

Sector económico (1)

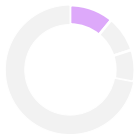


Sector económico	Mujeres	
Seguros	68.5	
Comercio de químicos y derivados	66.3	
Financiero (excepto Bancos)	66.3	+1
Industria de productos alimenticios	66.3	
Servicios públicos	66.3	
Industria de minerales no metálicos	66.3	
Servicios / TI, hardware, software y servicios	66.3	+1
Hidrocarburos y minería	64.2	



Índice del Compromiso

Sector económico (2)

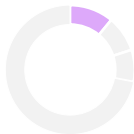


Sector económico	Mujeres	
Industria de químicos y derivados	64.2	
Venta al por mayor	64.2	
Agropecuario y pesca & Agroindustria	62.1	
Servicios de consultoría informática	62.1	
Servicios sociales	62.1	
Instituciones educativas	60.0	+1
Servicios de salud	60.0	+1
Servicios corporativos	60.0	+1



Índice del Compromiso

Sector económico (3)

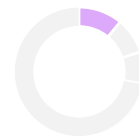


Sector económico	Mujeres	
Servicios administrativos	57.9	
Tecnologías de la información y las comunicaciones	57.9	
Agencias de publicidad e investigación de mercados	56.3	
Bancos	55.7	
Venta al por menor	55.7	
Otras entidades financieras	55.7	
Actividades de asociaciones empresariales y profesionales de membresía	55.7	
Subcontratistas de procesos organizacionales	54.2	



Índice del Compromiso

Sector económico (4)



Sector económico	Mujeres	
Almacenamiento y transporte	53.6	
Construcción	53.6	
Servicios profesionales de apoyo empresarial	53.6	+1
Otras empresas industriales	51.5	
Otras empresas de servicios	51.5	
Servicios gubernamentales	48.4	

Atención
prioritaria

Demanda
gran atención

Demanda
atención

Satisfactorio

Muy
satisfactorio

Sobresaliente

Muy
sobresaliente

Excelente

Índice del Compromiso

Ciudad de trabajo (1)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Cúcuta	74.8	
Neiva	72.7	
Barrancabermeja	70.6	
Montería	70.6	+1
Barranquilla	66.3	
Bucaramanga	66.3	
Cali	66.3	



Índice del Compromiso

Ciudad de trabajo (2)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Ibagué	66.3	
Manizales	66.3	
Medellín	66.3	
Pereira	66.3	
Santa Marta	66.3	
Villavicencio	66.3	
Otras ciudades de trabajo	66.3	



Índice del Compromiso

Ciudad de trabajo (3)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Cartagena	62.1	+1
Pasto	60.0	+1
Bogotá	51.5	



Índice del Compromiso

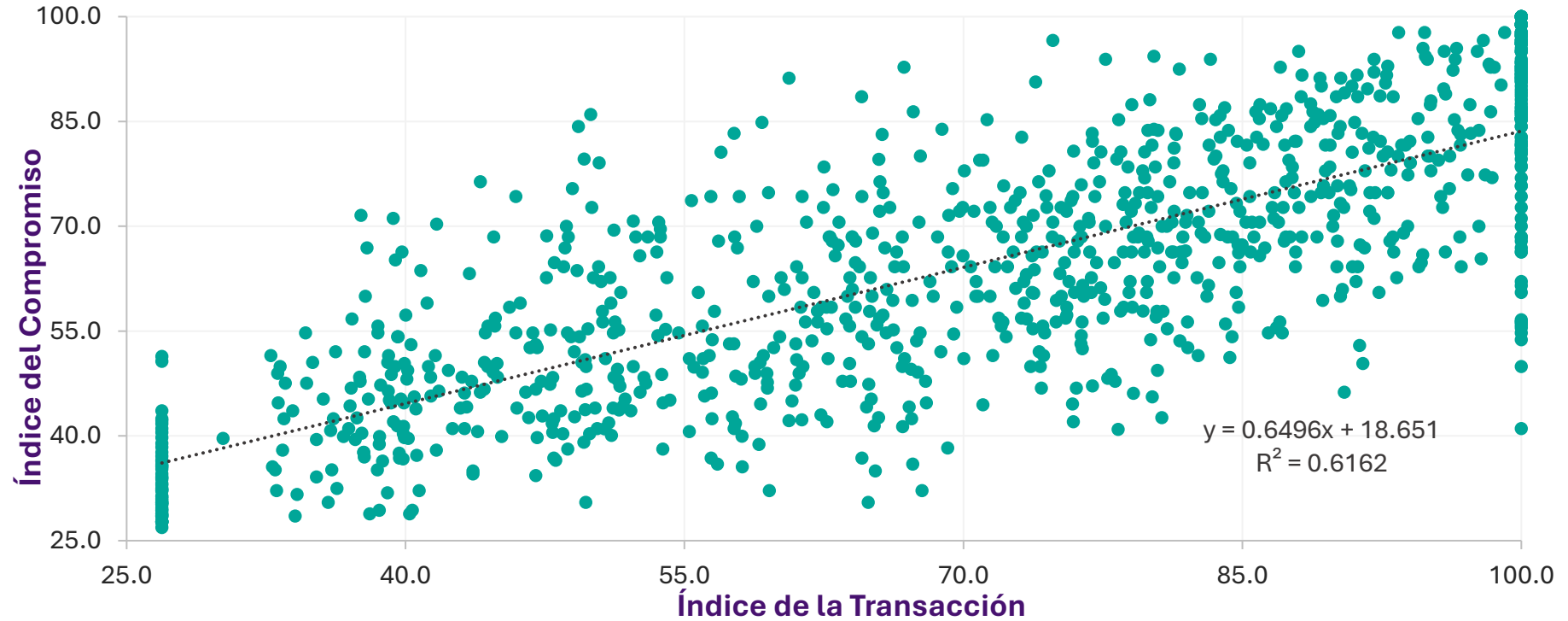
Propiedad



Propiedad de la organización		Mujeres
Mixta		66.3
EICE, Pública Derecho Privado		64.2
Privada		57.9
Corporativa		55.7
Pública		48.4



Índice del Compromiso vs. Índice de la Transacción



Índice del Vínculo

Componente	Mujeres			
	Un año atrás		Actual	
Índice de la Transacción	58.4		62.0	
Índice del Compromiso	53.6		55.7	
Índice del Vínculo	55.9		58.8	
Estadio de Valoración	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

Mujeres en organizaciones							
Componente	Reconocidas		No reconocidas				
Conexión con la misión	Muy alta		Media (+)				
Desarrollo	Muy alta		Media (+)				
Esfuerzo	Muy alta		Media (+)				
Intención de permanencia	Muy alta		Media (+)				
Reconocimiento	Muy alta		Media (+)				
Sentido del trabajo	Alta		Media (-)				
Apreciación del empleador	Muy alta		Media (+)				
Índice del Compromiso	90.5		64.2				
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente		Muy satisfactorio				
Atención prioritaria	Demanda gran atención	Demanda atención	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente	Muy sobresaliente	Excelente

Índice del Vínculo

Componente	Mujeres en organizaciones			
	Reconocidas		No reconocidas	
Índice de la Transacción	94.5		71.5	
Índice del Compromiso	90.5		64.2	
Índice del Vínculo	92.5		67.8	
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente		Muy satisfactorio	

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





El Índice del Ambiente Laboral (IAL)



Índice del Ambiente Laboral

- El Ambiente Laboral hace referencia a todos los aspectos que han sido determinados cómo relevantes en la experiencia de la colaboradora, tanto en los que tienen un carácter **tangible cómo intangible**
- El Ambiente Laboral es, en suma, **todo lo que puede ofrecerle la organización a la colaboradora** 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

Sector económico (1)



Sector económico	Mujeres	
Servicios / TI, hardware, software y servicios	68.6	
Comercio de químicos y derivados	67.3	
Servicios de consultoría informática	66.8	
Seguros	66.8	
Industria de químicos y derivados	66.3	
Industria de minerales no metálicos	66.3	
Agropecuario y pesca & Agroindustria	65.9	
Financiero (excepto Bancos)	65.9	+1



Índice del Ambiente Laboral

Sector económico (2)

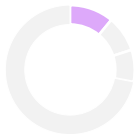


Sector económico	Mujeres	
Industria de productos alimenticios	65.9	
Venta al por mayor	65.9	
Hidrocarburos y minería	65.4	
Servicios administrativos	65.4	
Servicios públicos	64.1	
Servicios corporativos	64.1	
Servicios sociales	61.9	
Tecnologías de la información y las comunicaciones	61.0	+1



Índice del Ambiente Laboral

Sector económico (3)

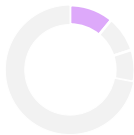


Sector económico	Mujeres	
Agencias de publicidad e investigación de mercados	61.0	
Actividades de asociaciones empresariales y profesionales de membresía	59.6	
Servicios profesionales de apoyo empresarial	58.3	
Instituciones educativas	57.8	
Otras entidades financieras	56.9	
Servicios de salud	56.8	
Almacenamiento y transporte	56.0	
Bancos	55.6	



Índice del Ambiente Laboral

Sector económico (4)



Sector económico	Mujeres	
Venta al por menor	54.7	
Subcontratistas de procesos organizacionales	53.4	
Otras empresas industriales	53.3	
Construcción	52.4	
Otras empresas de servicios	51.9	
Servicios gubernamentales	44.9	



Índice del Ambiente Laboral

Ciudad de trabajo (1)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Neiva	72.2	
Cúcuta	69.1	
Montería	66.8	
Barranquilla	66.3	
Bucaramanga	66.3	
Cali	66.3	
Ibagué	66.3	



Índice del Ambiente Laboral

Ciudad de trabajo (2)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Manizales	66.3	
Pereira	66.3	
Villavicencio	65.9	
Barrancabermeja	65.4	
Otras ciudades de trabajo	65.0	
Santa Marta	64.5	
Medellín	62.4	



Índice del Ambiente Laboral

Ciudad de trabajo (3)



Ciudad de trabajo		Mujeres
Cartagena		61.0 +1
Pasto		54.2
Bogotá		53.3



Índice del Ambiente Laboral

Propiedad



Propiedad de la organización		Mujeres
Mixta		66.3
EICE, Pública Derecho Privado		63.2
Privada		61.9
Corporativa		53.8
Pública		44.3



Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Mujeres en organizaciones			
	Reconocidas		No reconocidas	
Credibilidad	Muy alta		Media (+)	
Respeto	Muy alta		Media (+)	
Ecuanimidad	Muy alta		Media (+)	
Compañerismo	Muy alta		Media (+)	
Orgullo	Muy alta		Media (+)	
Índice del Ambiente Laboral	91.1		65.9	
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente		Muy satisfactorio	



Percepción de Mayorías y Minorías

Afirmación	Segmento	Valoración	Logro
A las personas se les trata con equidad cualquiera que sea su identidad étnica	Mayoría étnica (96%)	Media (+)	
	Minoría étnica (4%)	Media (-)	
A las personas se las trata con equidad cualquiera que sea su edad	Menor de 26 años (9%)	Media (+)	
	Entre 26 y menos de 55 años (84%)	Media (+)	
	Más de 55 años (7%)	Media (-)	



Crítica



Muy baja



Baja



Media (-)



Media (+)



Alta



Muy alta



Excelente

¿De qué manera se fortalece la confianza de las colaboradoras?

Dimensión		Un año atrás	Actual
	Credibilidad	Media (-)	Media (+)
	Respeto	Media (-)	Media (+)
	Ecuanimidad	Media (-)	Media (+)
Confianza		Media (-)	Media (+)

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



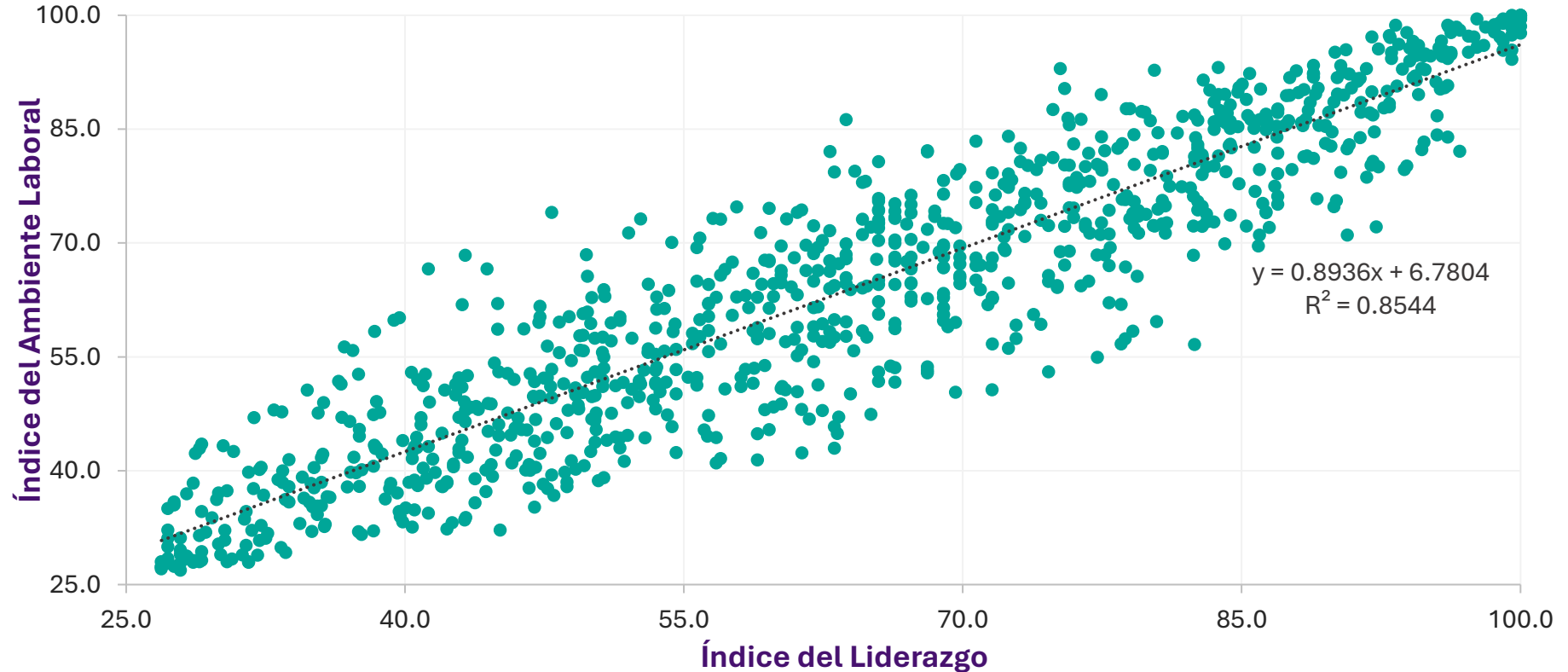
El Índice del Liderazgo (IDL)



Índice del Liderazgo

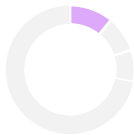
- El análisis muestra que la influencia del líder en la experiencia del Ambiente Laboral de la colaboradora **es extraordinariamente elevada**
- Las organizaciones que invierten en el desarrollo de las competencias de sus líderes no solo mejoran la experiencia laboral de sus colaboradoras, **también incrementan su productividad**

Índice del Ambiente Laboral vs. Índice de Liderazgo



Índice del Liderazgo

Sector económico (1)

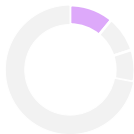


Sector económico	Mujeres	
Servicios de consultoría informática	71.6	
Servicios / TI, hardware, software y servicios	70.7	
Comercio de químicos y derivados	68.1	
Industria de minerales no metálicos	68.1	
Agropecuario y pesca & Agroindustria	66.3	
Financiero (excepto Bancos)	66.3	
Servicios sociales	66.3	
Tecnologías de la información y las comunicaciones	66.3	+1



Índice del Liderazgo

Sector económico (2)

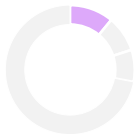


Sector económico	Mujeres	
Venta al por mayor	66.3	
Agencias de publicidad e investigación de mercados	66.3	
Actividades de asociaciones empresariales y profesionales de membresía	66.3	
Seguros	66.3	
Hidrocarburos y minería	65.5	
Industria de productos alimenticios	65.5	+1
Industria de químicos y derivados	65.5	+1
Servicios administrativos	64.6	+1



Índice del Liderazgo

Sector económico (3)



Sector económico	Mujeres	
Servicios públicos	64.6	
Instituciones educativas	63.7	
Otras entidades financieras	62.0	
Servicios corporativos	61.1	+1
Almacenamiento y transporte	58.5	
Bancos	57.6	
Subcontratistas de procesos organizacionales	56.7	
Servicios profesionales de apoyo empresarial	56.7	



Índice del Liderazgo

Sector económico (4)



Sector económico	Mujeres	
Construcción	54.1	
Venta al por menor	54.1	
Otras empresas de servicios	52.4	
Otras empresas industriales	51.5	
Servicios de salud	51.5	
Servicios gubernamentales	48.3	



Índice del Liderazgo

Ciudad de trabajo (1)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Cúcuta	70.7	
Neiva	68.1	
Montería	67.2	
Barranquilla	66.3	
Bucaramanga	66.3	
Cali	66.3	
Cartagena	66.3	



Índice del Liderazgo

Ciudad de trabajo (2)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Ibagué	66.3	
Manizales	66.3	
Medellín	66.3	
Pereira	66.3	
Villavicencio	66.3	
Otras ciudades de trabajo	66.3	+1
Barrancabermeja	65.5	



Índice del Liderazgo

Ciudad de trabajo (3)



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Santa Marta	63.7	
Bogotá	55.0	
Pasto	52.4	



Índice del Liderazgo

Propiedad



Propiedad de la organización	Mujeres	
Mixta	66.3	
Privada	66.3	+1
EICE, Pública Derecho Privado	62.9	+1
Corporativa	52.4	
Pública	48.3	



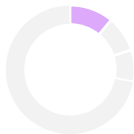
Índice del Estilo de Liderazgo

Componente	Mujeres en organizaciones			
	Reconocidas		No reconocidas	
Apoyo	Muy alta		Media (+)	
Competencia	Muy alta		Media (+)	
Comunicación	Muy alta		Media (+)	
Empoderamiento	Muy alta		Media (+)	
Liderar con el ejemplo	Muy alta		Media (+)	
Participación	Muy alta		Media (+)	
Transparencia	Muy alta		Media (+)	
Visión	Muy alta		Media (+)	
Índice del Estilo de Liderazgo	91.4		66.3	
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente		Muy satisfactorio	
Atención prioritaria Demanda gran atención Demanda atención Satisfactorio Muy satisfactorio Sobresaliente Muy sobresaliente Excelente				



GPTW® eNPS





Sector económico	Mujeres	
Industria	71.7	
Tecnologías de la información y las comunicaciones	70.3	+1
Financiero	65.8	
Comercio	64.3	
Salud y servicios sociales	63.2	
Servicios	58.1	

GPTW® eNPS – Agrupaciones Sector económico

Industria:

- Agropecuario y pesca & Agroindustria, Construcción, Hidrocarburos y minería, Industria de minerales no metálicos, Industria de productos alimenticios, Industria de químicos y derivados & Otras empresas industriales

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:

- Servicios / TI, hardware, software y servicios, Servicios de consultoría informática & Tecnologías de la información y las comunicaciones

Comercio:

- Comercio de químicos y derivados, Ventas al por mayor & Ventas al por menor

Financiero:

- Bancos, Financiero (excepto Bancos), Seguros & Otras entidades financieras

Servicios:

- Actividades de asociaciones empresariales y profesionales de membresía, Agencias de publicidad e investigación de mercados, Almacenamiento y transporte, Instituciones educativas, Otras empresas de servicios, Servicios administrativos, Servicios corporativos, Servicios gubernamentales, Servicios profesionales de apoyo empresarial, Servicios públicos, Subcontratistas de procesos organizacionales.



Ciudad de trabajo	Mujeres	
Cúcuta	77.6	
Neiva	74.4	
Bucaramanga	72.0	
Santa Marta	71.8	
Otras ciudades de trabajo	71.6	
Pereira	70.9	
Montería	70.5	
Ibagué	70.2	





Ciudad de trabajo	Mujeres	
Villavicencio	70.0	
Barranquilla	67.7	+1
Cali	67.0	+1
Manizales	66.9	
Cartagena	65.3	+1
Pasto	64.3	
Medellín	63.4	
Bogotá	62.3	





Propiedad de la organización	Mujeres	
EICE, Pública Derecho Privado	69.9	
Mixta	67.9	+1
Privada	65.3	
Corporativa	60.3	
Pública	49.7	-1



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

Mujeres

	Org. Reconocidas	Org. No reconocidas
Resuelto	97.7%	90.2%
Dudoso	2.1%	7.6%
Sin resolver	0.2%	2.2%
Índice de la Transacción	93.7	65.9
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente	Satisfactorio



Comparaciones adicionales



Mujeres vs. Hombres

Índices GPTW® Colombia

Índice	Mujeres		Hombres	
Transacción	62.0		59.9	
Compromiso	55.7		55.7	
Vínculo	58.8		57.8	
Ambiente Laboral	61.9		61.0	
Liderazgo	66.3		65.5	
Employee Net Promoter Score©	64.3		64.1	



Mujeres | Reconocidas vs. No reconocidas

Índices GPTW® Colombia

Índice	Reconocidas		No reconocidas	
Transacción	94.5		71.5	
Compromiso	90.5		64.2	
Vínculo	92.5		67.8	
Ambiente Laboral	91.1		65.9	
Liderazgo	91.4		66.3	
Employee Net Promoter Score©	93.7		65.9	





Factores Críticos de Éxito



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

Asunto	R2*
 Sentir que hacen parte “del mismo barco”	80%
 Creer que habría una rectificación si se le tratase injustamente	79%
 Sentir que su entorno de trabajo es psicológicamente saludable	78%
 Sentir que sus compañeros se preocupan unos por otros	77%
 Sentir que, al cambiar de cargo o área, se le hiciera sentir como en casa	76%
 Percibir que su jefe responde con interés a sugerencias e ideas	75%

Para las mujeres menores de 26 años

Top 3:   

Para las mujeres entre 26 y 35 años

Top 3:   

Para las mujeres entre 35 y 45 años

Top 3:   

Para las mujeres entre 45 y 55 años

Top 3:   

Para las mujeres mayores de 55 años

Top 3:  

 Sentir que se les trata con **equidad** independientemente de su edad

 Ver que su jefe hace un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas

* R2 general de las mujeres entre el Logro alcanzado en el asunto y el Índice del Ambiente Laboral



EL INFORME

El Ambiente Laboral desde
la perspectiva de las mujeres

¡Gracias!

Para mayor información, contáctenos en www.greatplacetowork.com.co