People's Voice
To Get It Right, Every Time

Great Place To Work.®

EL INFORME

Great People Leader®

CC BY

¿Qué es Great People Leader®?

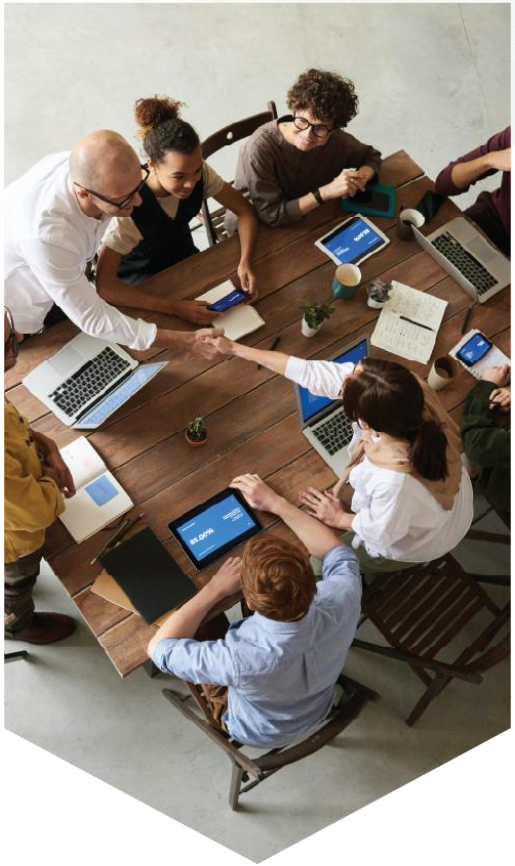
Es una iniciativa que busca reconocer a líderes organizacionales cuyos equipos manifiestan que su desenvolvimiento contribuye a que estos sean Grandes Lugares para Trabajar **porque su aporte es clave para hacer de Colombia un mejor país**

Metodología de reconocimiento

Tener un grupo de 14 colaboradores o más **que le reportan de manera directa**

Su equipo debe tener una percepción **Sobresaliente o superior sobre su liderazgo**

Su organización debe considerar que **este reconocimiento está justificado**



Ficha técnica del estudio

	Descripción
Objetivo	Dar a conocer la transformación que aportan los líderes reconocidos como Great People Leader® en la experiencia del Ambiente Laboral en sus lugares de trabajo
Población objetivo	Líderes de los Ciclos 23-24 y 24-25 (parcial)
Metodología de recolección	Aplicación del Great Place to Work® Trust Index™
Tecnología analítica	Contextual Assessment®
Estándar de ciberseguridad	ISO 27001

Las muestras que soportan este estudio

Great People Leaders

+250

Líderes

en

+60

Organizaciones

Otros líderes elegibles

+2,400

Líderes

en

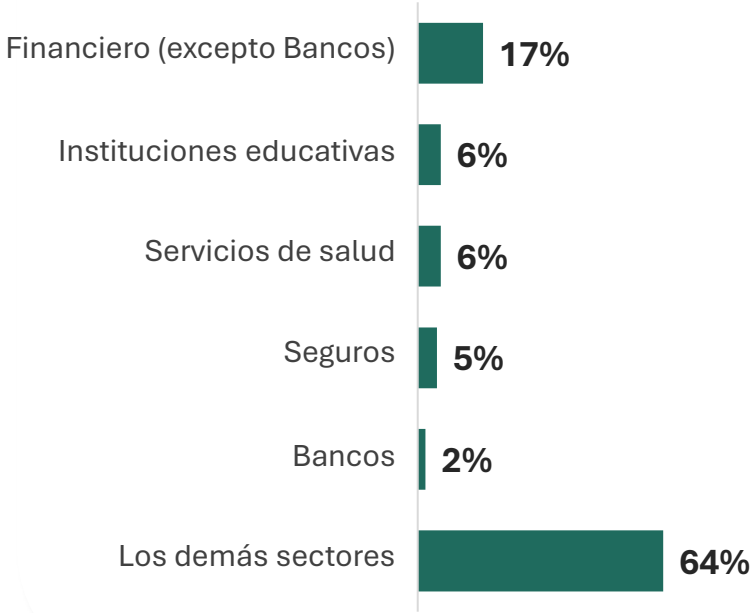
+160

Organizaciones*

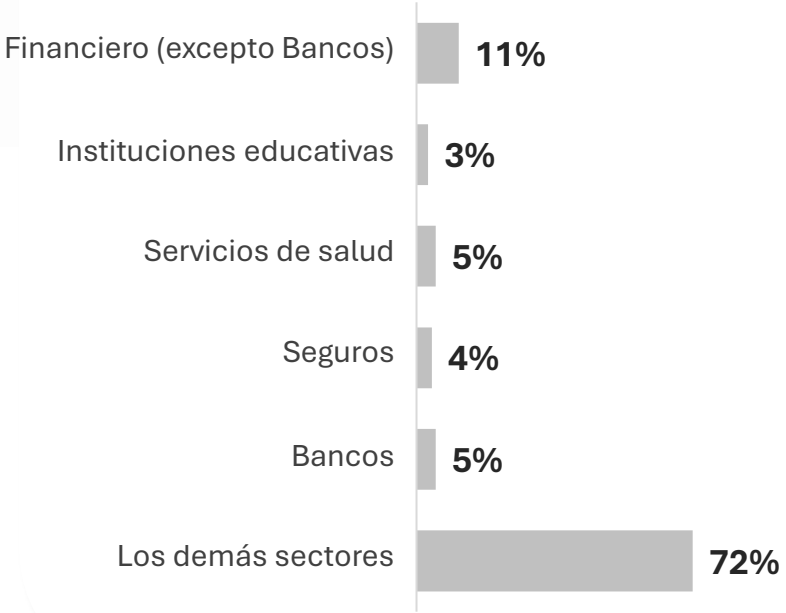
* En este lapso, más de 450 organizaciones han efectuado Great Place to Work®. Más de 300 de ellas no cuentan con líderes que cumplan con los criterios de elegibilidad

Las muestras que soportan este estudio por sector económico

Organizaciones de los Great People Leaders

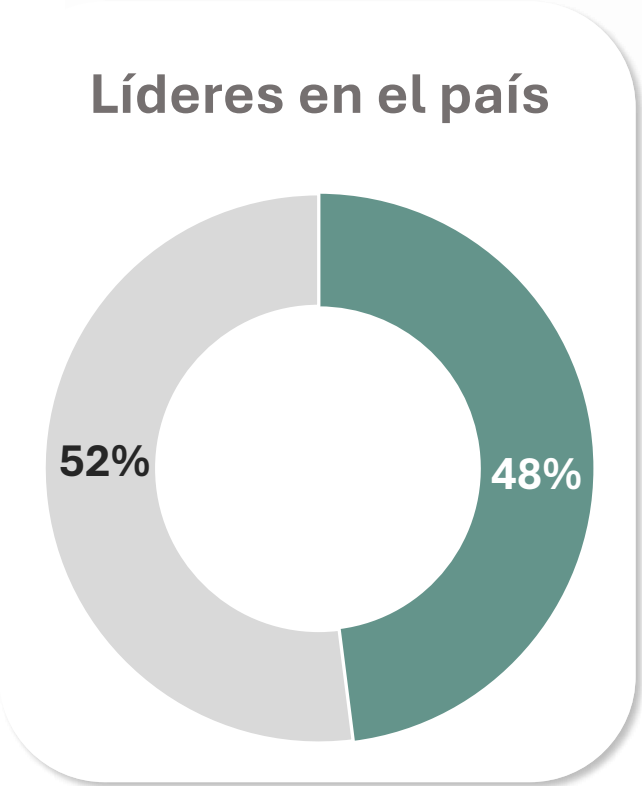


Organizaciones de los demás líderes elegibles



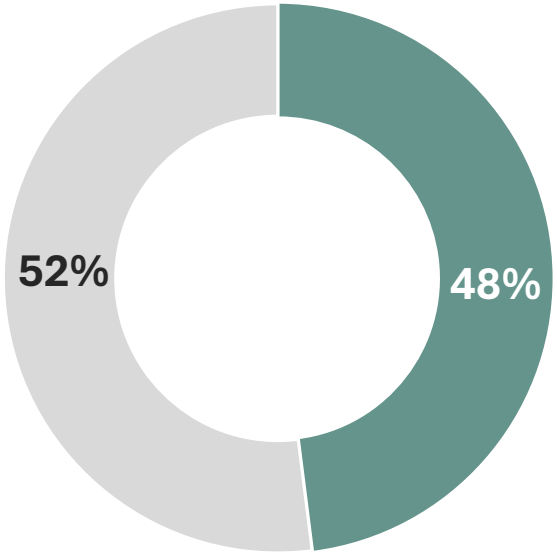
Demografía

Género

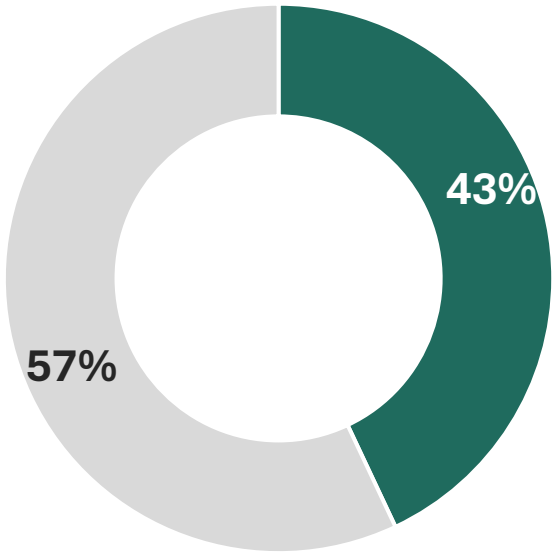


Género

Líderes en el país



Great People Leaders

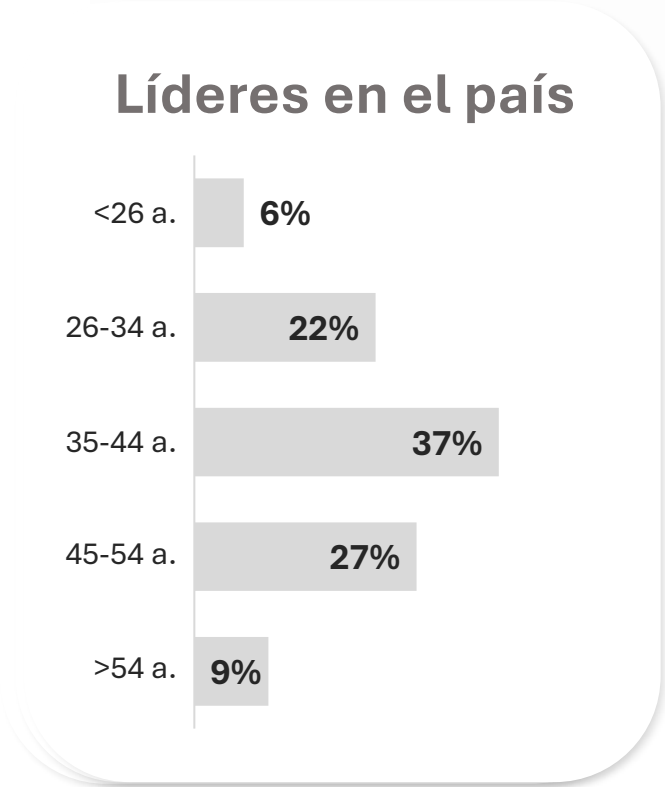


Esta **menor proporción del género femenino** entre los Great People Leaders, es el resultado de un fenómeno que ya está claramente identificado

Femenino

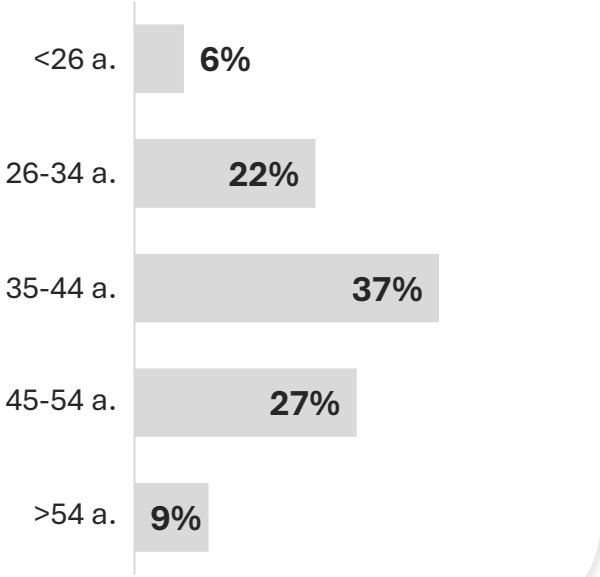
Masculino

Edad

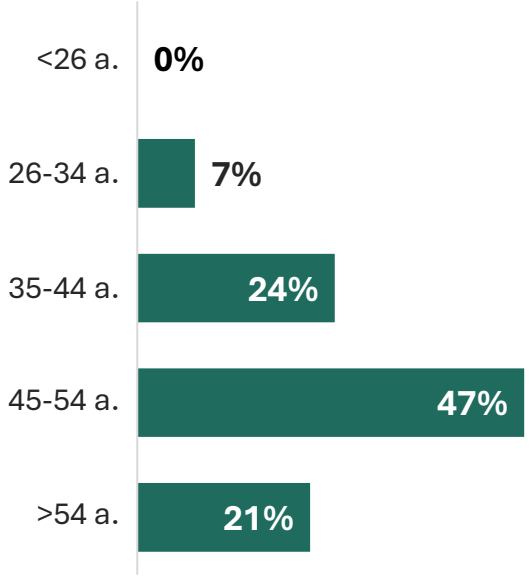


Edad

Líderes en el país

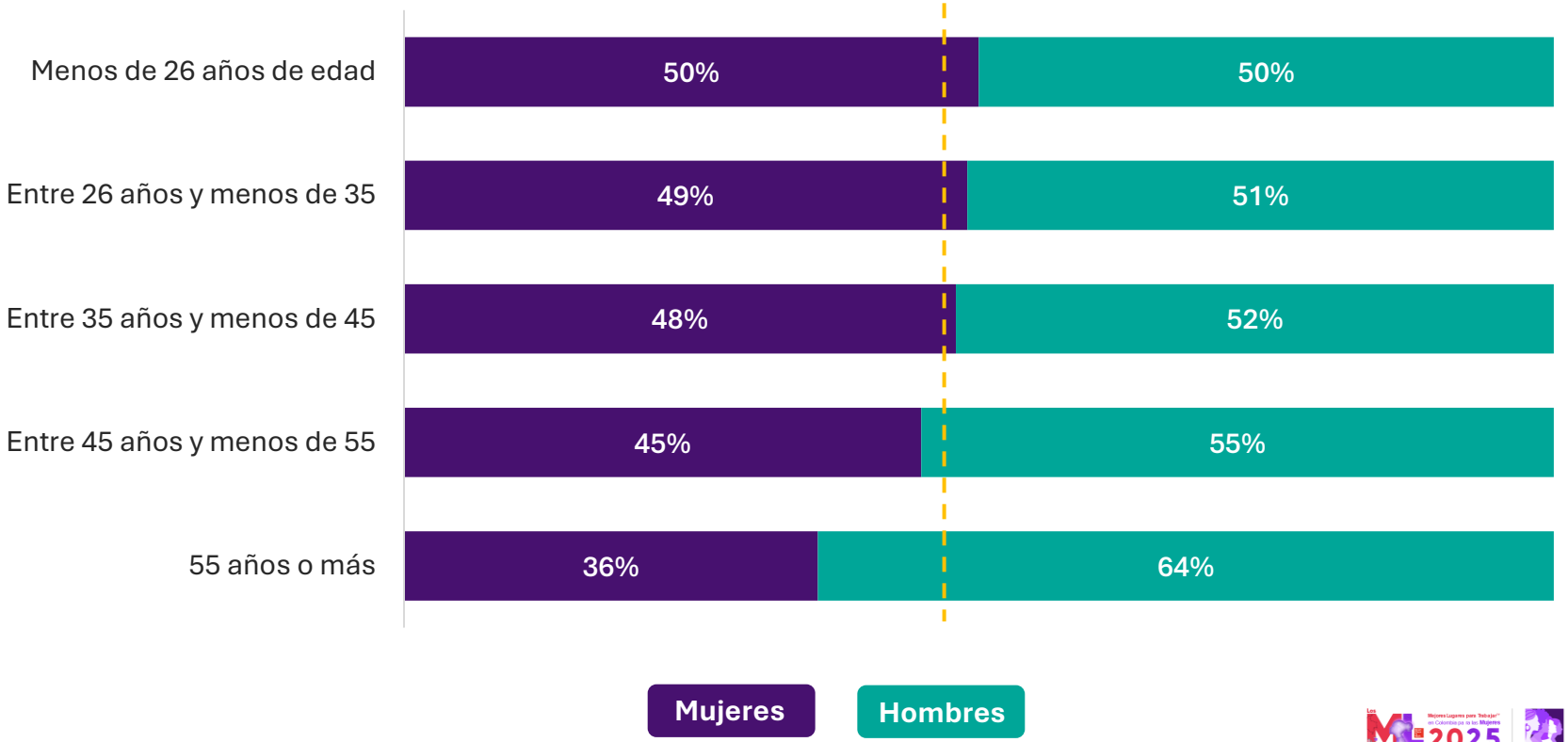


Great People Leaders



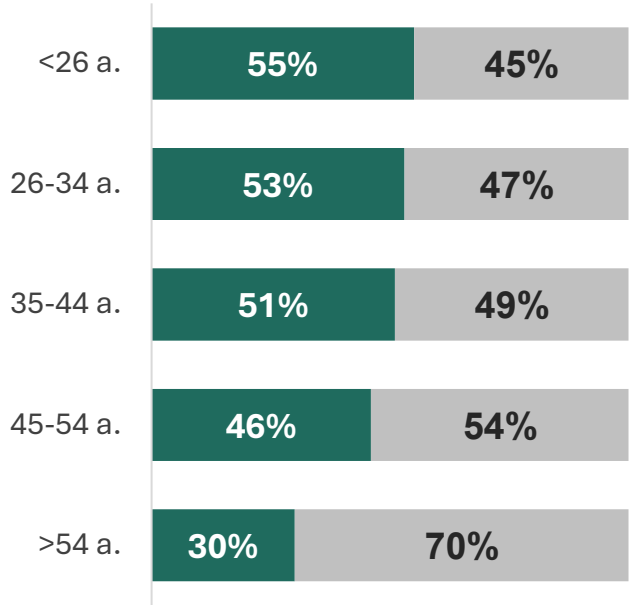
El liderazgo es una habilidad que se **cultiva y fortalece con el tiempo**

Edad | El Informe: El Ambiente Laboral desde la perspectiva de las mujeres 2025

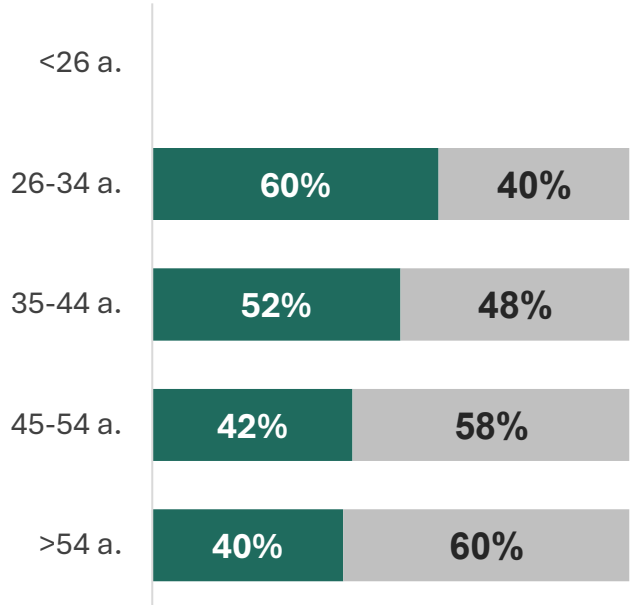


Representación de la mujer por segmentos etarios

Líderes en el país



Great People Leaders



Mujeres

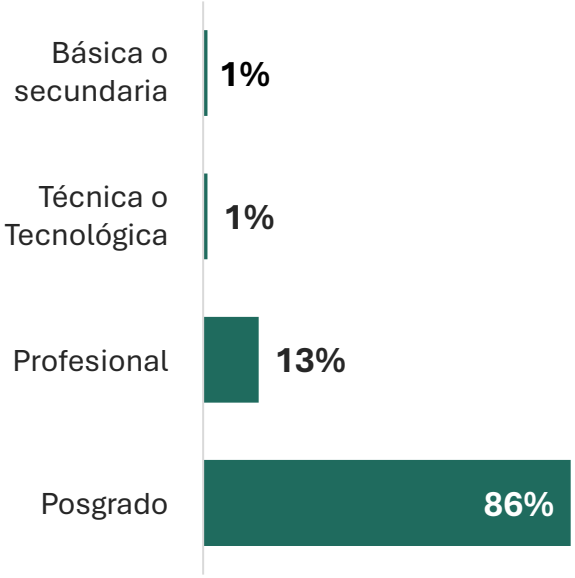
Hombres

Formación académica

Formación académica

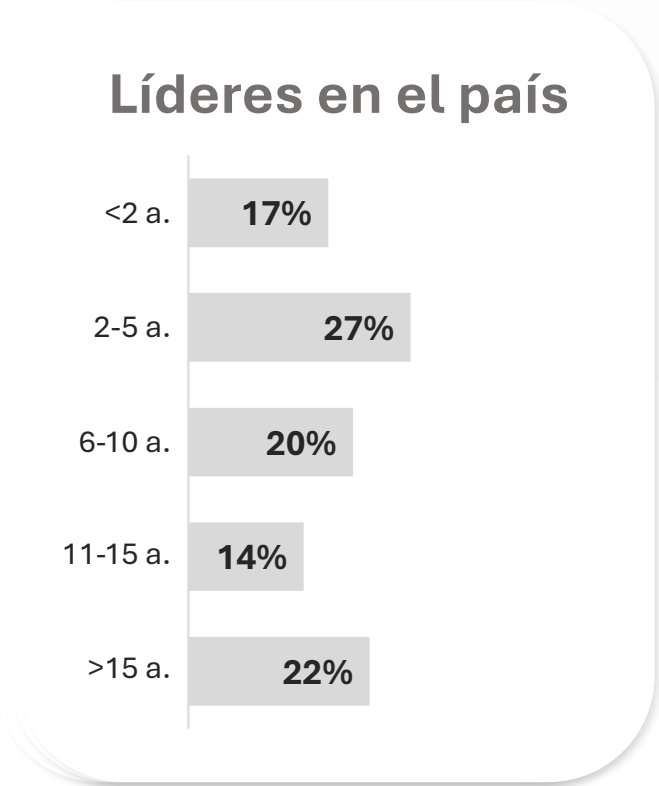
Líderes en el país

Great People Leaders



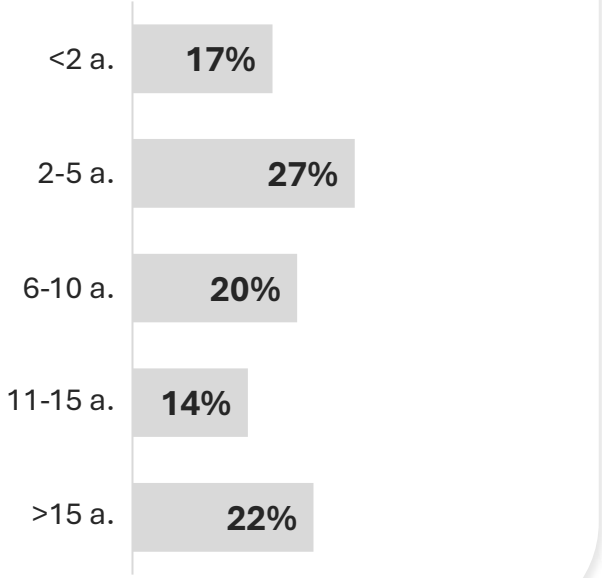
Los **líderes con formación técnica o tecnológica necesitan fortalecer sus destrezas de liderazgo**, lo que demanda espacios formativos especialmente diseñados para ellos

Antigüedad

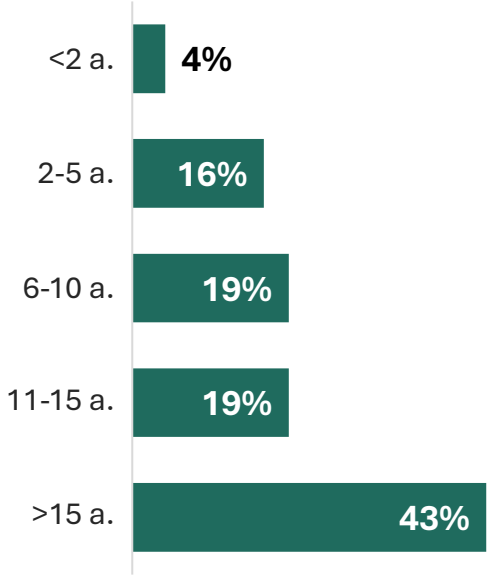


Antigüedad

Líderes en el país



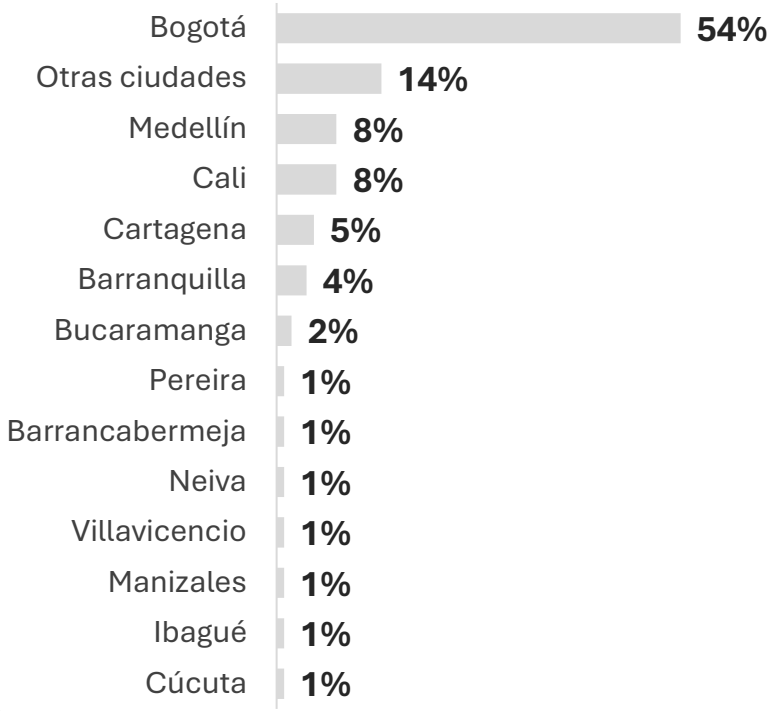
Great People Leaders



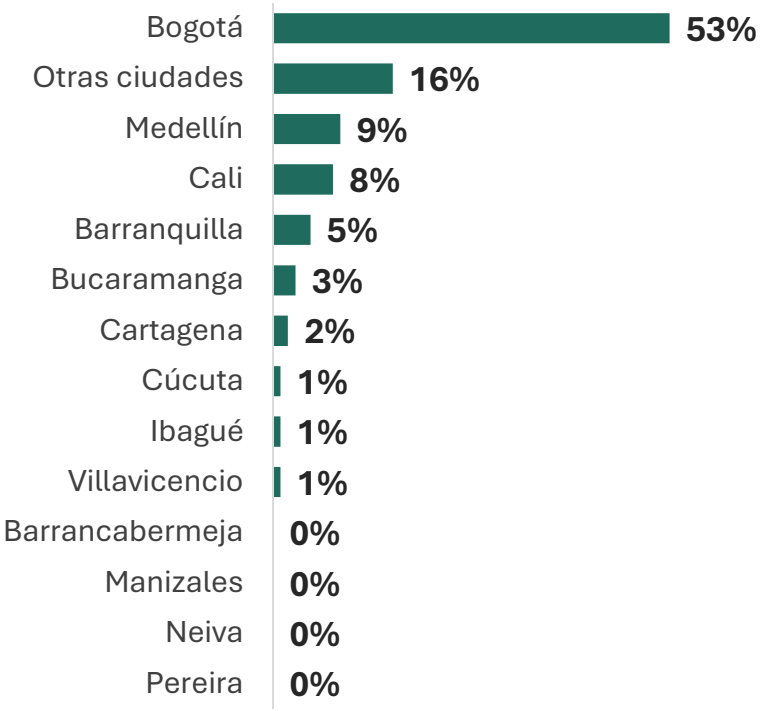
Para los Great People Leaders, **liderazgo es servicio y permanencia con propósito**

Ciudad de trabajo

Líderes en el país

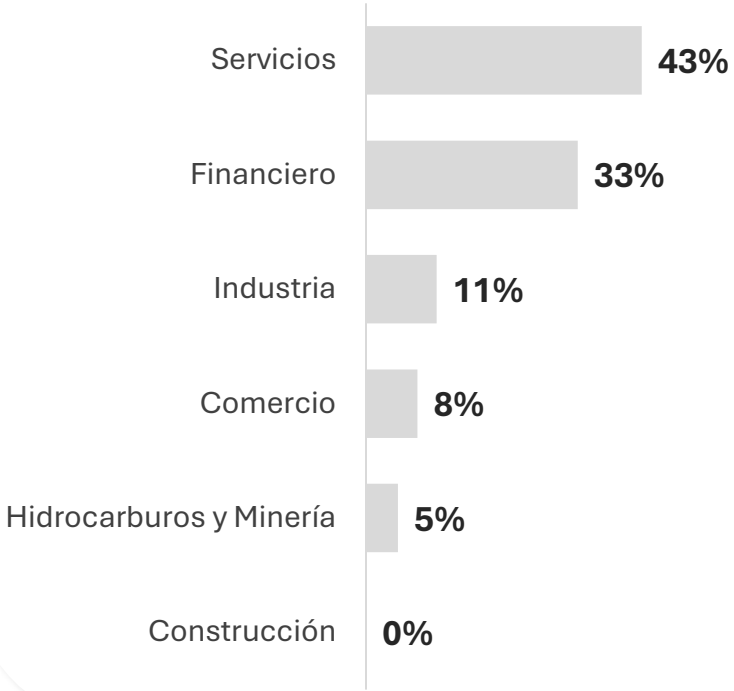


Great People Leaders

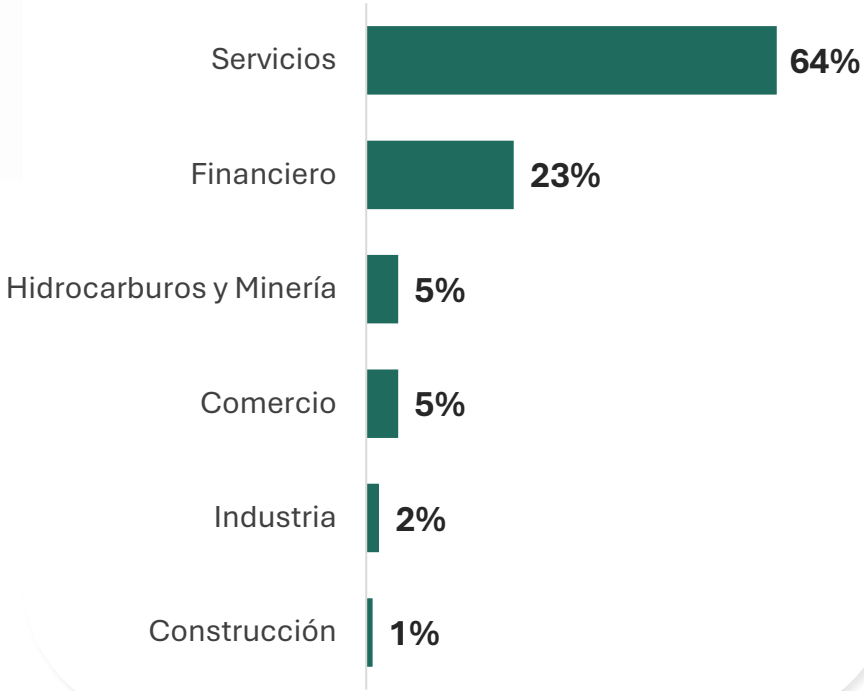


Actividad económica

Líderes en el país



Great People Leaders



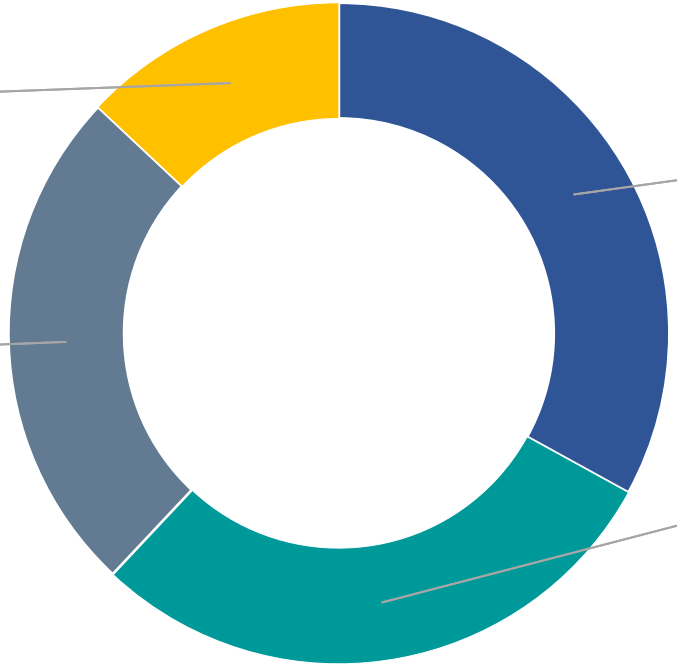
Contextual Assessment®

Contextual Assessment® (CTA®)

- Contextual Assessment® (CTA®) es la tecnología de Inteligencia Contextual, basada en Algoritmos de Aprendizaje de Máquina (*Machine Learning Algorithms*), que permite valorar de forma correcta las percepciones imperantes en equipos y organizaciones
- Esta tecnología ha aprendido que, por ejemplo:
  - El deseo de permanencia suele expresarse con mayor intensidad en colaboradores senior que en aquellos que están en etapas más tempranas de su carrera
  - No es lo mismo opinar sobre el balance vida-trabajo cuando se trabaja de forma presencial en Bogotá que cuando se hace de forma remota o híbrida
  - La sensibilidad a la seguridad física del lugar de trabajo es muy superior entre quienes trabajan en una planta industrial frente a los que lo hacen desde su casa o en una oficina
- Gracias a la Inteligencia Contextual de CTA®, se tiene una eficacia y eficiencia sin par en procesos de transformación organizacional

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

En Colombia



Factores geográficos (Ciudad de trabajo, Desplazamiento...) **13%**

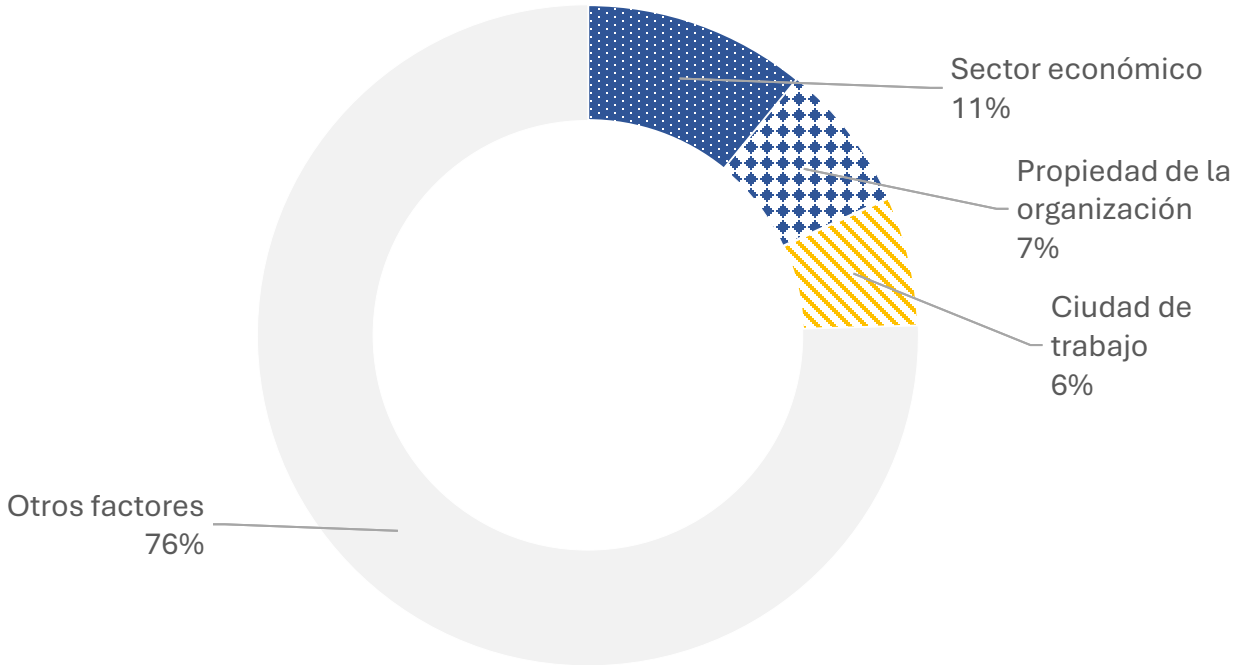
Factores personales (Formación académica, Estudios en curso, Orientación sexual e identidad étnica...) **33%**

Factores laborales (Tipo de contrato, Modalidad, Nivel de cargo...) **25%**

Factores organizacionales (Sector económico, Propiedad, Tamaño...) **29%**

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

En Colombia



Índice del Ambiente Laboral

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Lo que se espera	
Credibilidad	Media (+)	
Respeto	Media (+)	
Ecuanimidad	Media (+)	
Compañerismo	Media (+)	
Orgullo	Media (+)	
Apreciación general	Media (+)	
Índice del Ambiente Laboral	**65**	
Estadio de Valoración	**Muy satisfactorio**	

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Lo que se espera	Equipos de Great People Leaders
Credibilidad	Media (+)	Muy alta
Respeto	Media (+)	Muy alta
Ecuanimidad	Media (+)	Muy alta
Compañerismo	Media (+)	Alta
Orgullo	Media (+)	Alta
Apreciación general	Media (+)	Muy alta
Índice del Ambiente Laboral	**65**	**88**
Estadio de Valoración	**Muy satisfactorio**	**Muy sobresaliente**

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Sector económico

Sector económico	Lo que se espera	
Bancos	67	
Servicios de salud	62	
Financiero (excepto Bancos)	67	
Los demás sectores	65	
Instituciones educativas	66	
Seguros	73	

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Sector económico

Sector económico	Lo que se espera	Equipos de Great People Leaders
Bancos	67	92
Servicios de salud	62	86
Financiero (excepto Bancos)	67	90
Los demás sectores	65	86
Instituciones educativas	66	85
Seguros	73	91

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Sector económico

Sector económico	Lo que se espera	Equipos de Great People Leaders	Diferencia
Bancos	67	92	25
Servicios de salud	62	86	24
Financiero (excepto Bancos)	67	90	23
Los demás sectores	65	86	21
Instituciones educativas	66	85	19
Seguros	73	91	18

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Propiedad de la organización

Propiedad	Lo que se espera
EICE, Pública | Derecho Privado	57
Las demás propiedades	66
Privada	65
Pública	61

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Propiedad de la organización

Propiedad	Lo que se espera	Equipos de Great People Leaders
EICE, Pública | Derecho Privado	57	87
Las demás propiedades	66	90
Privada	65	88
Pública	61	81

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Propiedad de la organización

Propiedad	Lo que se espera	Equipos de Great People Leaders	Diferencia
EICE, Pública | Derecho Privado	57	87	30
Las demás propiedades	66	90	24
Privada	65	88	23
Pública	61	81	20

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Ciudad de trabajo

Ciudad	Lo que se espera	
Bogotá	66	
Medellín	67	
Las demás ciudades	70	

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Índice del Ambiente Laboral

Ciudad de trabajo

Ciudad	Lo que se espera	Equipos de Great People Leaders
Bogotá	66	88
Medellín	67	87
Las demás ciudades	70	88

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

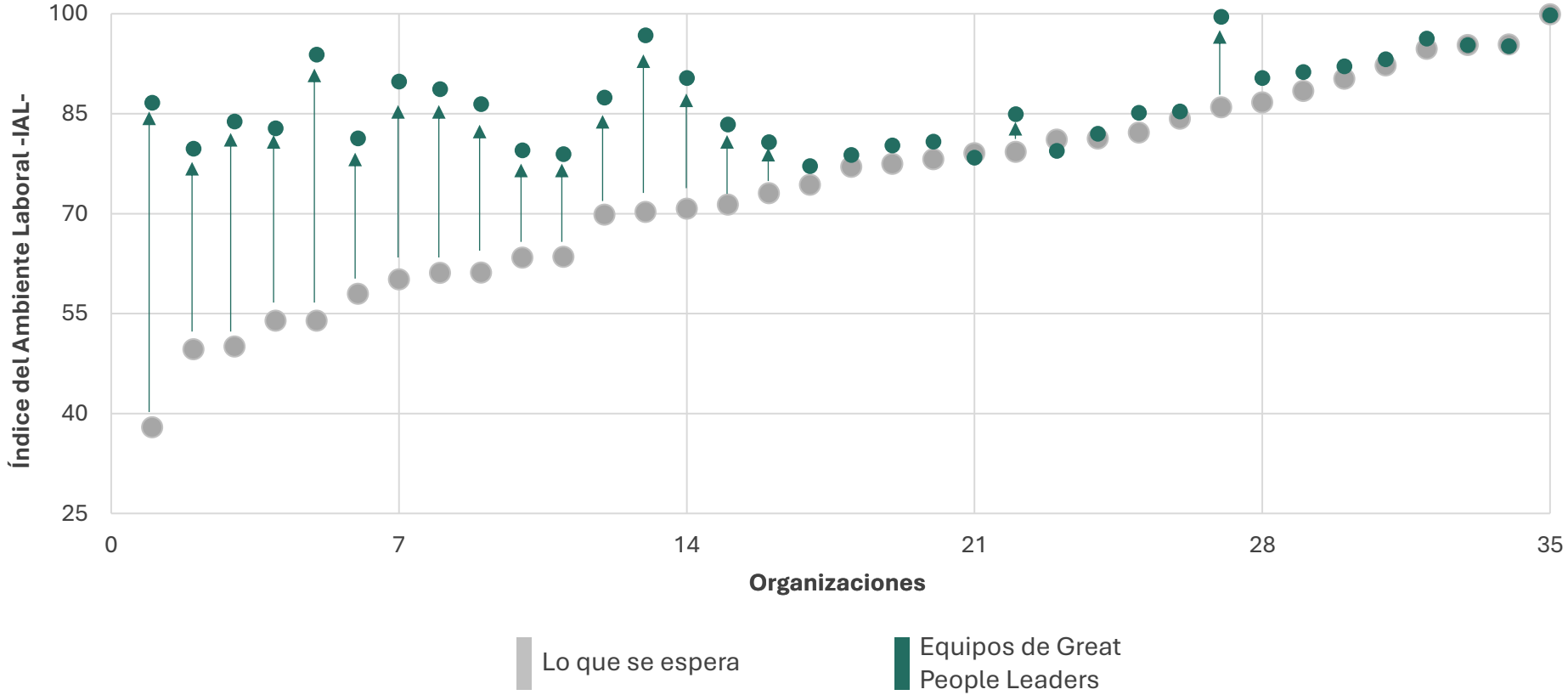
Índice del Ambiente Laboral

Ciudad de trabajo

Ciudad	Lo que se espera	Equipos de Great People Leaders	Diferencia
Bogotá	66	88	22
Medellín	67	87	20
Las demás ciudades	70	88	18

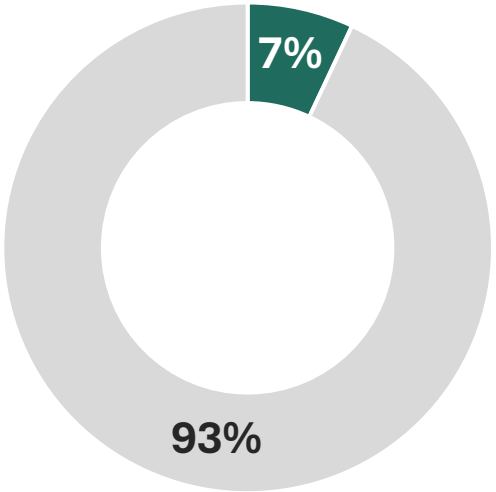
Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

La diferencia que hacen los Great People Leaders en sus lugares de trabajo



La diferencia que hacen los Great People Leaders en sus lugares de trabajo

Representación promedio de Great People Leaders



La diferencia que hacen en el Ambiente Laboral

El Índice del Ambiente Laboral que se espera **en estas organizaciones** es **65**

El de los equipos de los **Great People Leaders** es **88**

¡23 unidades más!

Los demás Índices GPTW®

Los demás Índices GPTW®

	Lo que se espera	
Índice de la Transacción	74	
Índice del Compromiso	64	
Índice del Vínculo	69	
Índice del Ambiente Laboral	65	
Índice del Liderazgo	66	
GPTW® eNPS©	70	

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Los demás Índices GPTW®

	Lo que se espera		Equipos de Great People Leaders	
Índice de la Transacción	74		89	
Índice del Compromiso	64		86	
Índice del Vínculo	69		87	
Índice del Ambiente Laboral	65		88	
Índice del Liderazgo	66		91	
GPTW® eNPS©	70		91	

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Los demás Índices GPTW®

	Lo que se espera	Equipos de Great People Leaders	Diferencia
Índice de la Transacción	74	89	15
Índice del Compromiso	64	86	22
Índice del Vínculo	69	87	18
Índice del Ambiente Laboral	65	88	23
Índice del Liderazgo	66	91	25
GPTW® eNPS©	70	91	21

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

En conclusión

- El líder tiene la capacidad de transformar la experiencia del Ambiente Laboral de sus colaboradores
- Esta capacidad está mucho más asociada al desarrollo de unas competencias que se nutren de la formación y de la experiencia
  - No se encuentra nada que lleve a creer que el talento personal es lo que hace la diferencia
- Por esta razón, las organizaciones que no tienen iniciativas diseñadas para desarrollar y fortalecer destrezas de liderazgo de sus líderes, que en la práctica buscan acelerar este proceso, están en visible desventaja frente a aquellas que si las tienen
  - Por supuesto es la efectividad de estas iniciativas lo que verdaderamente importa
- Proteger la permanencia de la mujer en las organizaciones es una excelente inversión en el liderazgo porque tiene una rentabilidad que no podrían equiparar las iniciativas ya mencionadas

People's Voice
To Get It Right, Every Time

Great Place To Work.

EL INFORME
Great People Leader®

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