



Encuesta de Clima y Compromiso

# Presentación Ejecutiva de Resultados

- Comité Presidencia



Ana María Ortiz, Raúl Angel  
Junio 2022

welcome to brighter



# Agenda

1. Tendencias de Talento 2022
2. Ficha Técnica y Resultados Generales
3. Recomendaciones Finales y Próximos Pasos



Encuesta de Clima y Compromiso 2022

# **Tendencias de Talento 2022 y Marco Conceptual**



# 5 Tendencias Globales de Talento 2021-2022: “El auge de las Organizaciones basadas en relaciones”

Sobre el Estudio: Empleados, profesionales de RRHH y ejecutivos de **13 sectores y 16 geografías** expresan la importancia de aprender a relacionarse en una época de cambios

## Re-ajuste de lo relevante

Acelerar la capacidad adaptativa de los colaboradores construyendo resiliencia y sostenibilidad que potencie la conexión con el Propósito



## Trabajar en colaboración

Habilitar relaciones equitativas, transparentes y gratificantes definiendo reglas de oro referentes para las nuevas forma de trabajo



## Ofrecer bienestar total

Crear un entorno de trabajo saludable donde los colaboradores perciban beneficios relevantes para lograr un bienestar integral acorde a sus expectativas



## Potencializar la empleabilidad

Conectar las necesidades futuras de la organización con una gestión basada en habilidades de las personas



## Fomentar la energía colectiva

Evolucionar los entornos de trabajo enfocándolos en el ser humano



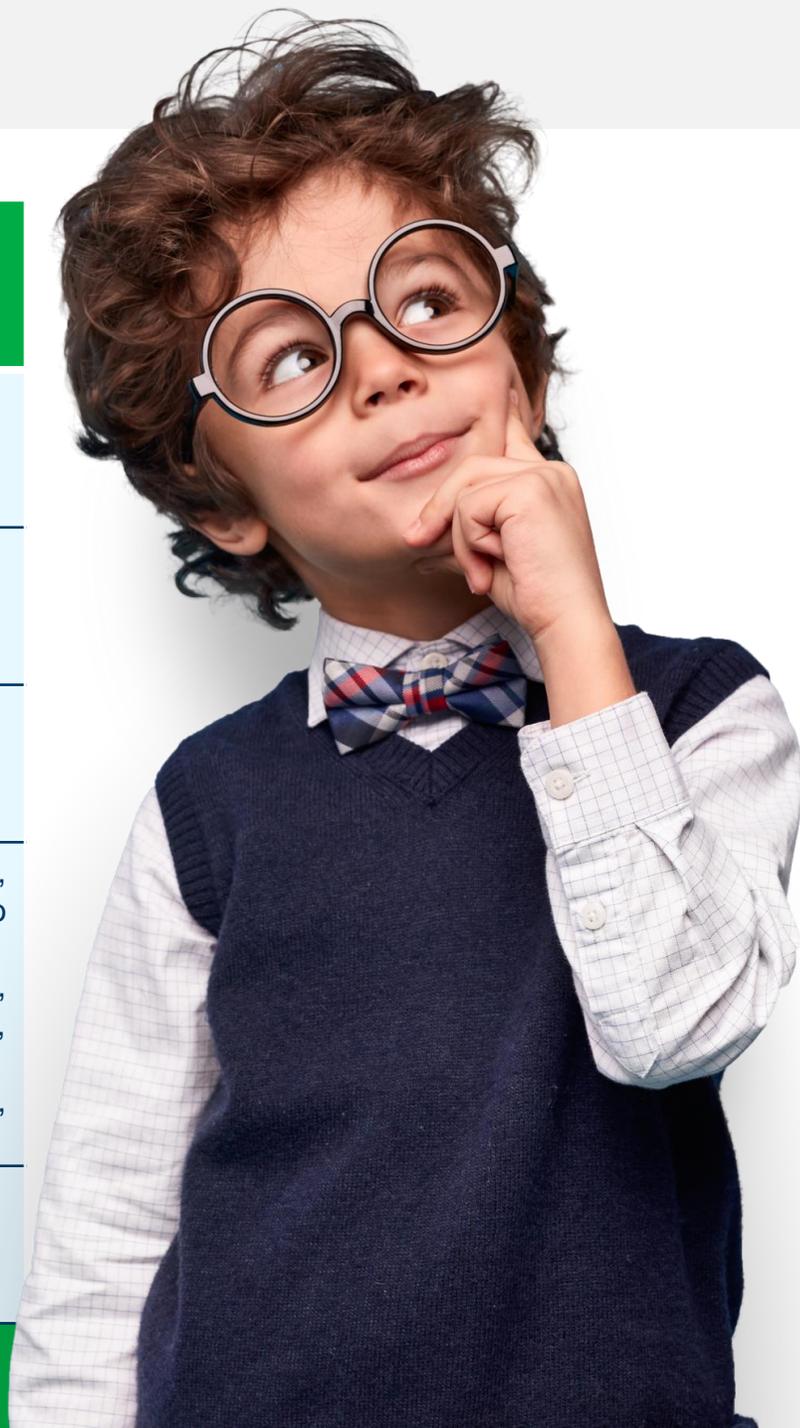
Encuesta de Clima y Compromiso 2022

# Resultados Generales



# Ficha técnica de la medición 2022

Fecha de la última Toma : 04 de abril al 29 de abril de 2022		
	<b>Participación (GEB)</b>	<b>93%</b> De la planta de personal total
	<b>Cuestionario</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 62 preguntas cerradas</li><li>• 3 preguntas abiertas</li></ul>
	<b>Confidencialidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mínimo 5 respondientes por microclima</li><li>• Mínimo 10 comentarios preguntas abiertas</li></ul>
	<b>Mercados de comparación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Colombia(+126 empresas):</b> Grupo Argos, Nutresa, Comfama, Vanti, Continental Gold, Casa Luker, Grupo Empresarial Ecopetrol, ISAGEN</li><li>• <b>LATAM Percentil 75 (+285 empresas):</b> VISA, Haceb, FEMSA, Brenntag, Shell, Banco Santander, YPF, CMI, Tinguirrica Energía</li><li>• <b>Energía (+45 empresas):</b> Minesa, Ecopetrol, Vanti, Isagen, Stakraft, Petróleos de Perú.</li></ul>
	<b>Modalidad de la Toma</b>	<b>100%</b> Online



# Nuestro modelo de alineación dinámica cuenta con más de 40 años de investigación

El **modelo de Alineación Dinámica** define los cuatro componentes y sus interacciones que repercuten en la experiencia de los empleados y el desempeño del negocio.

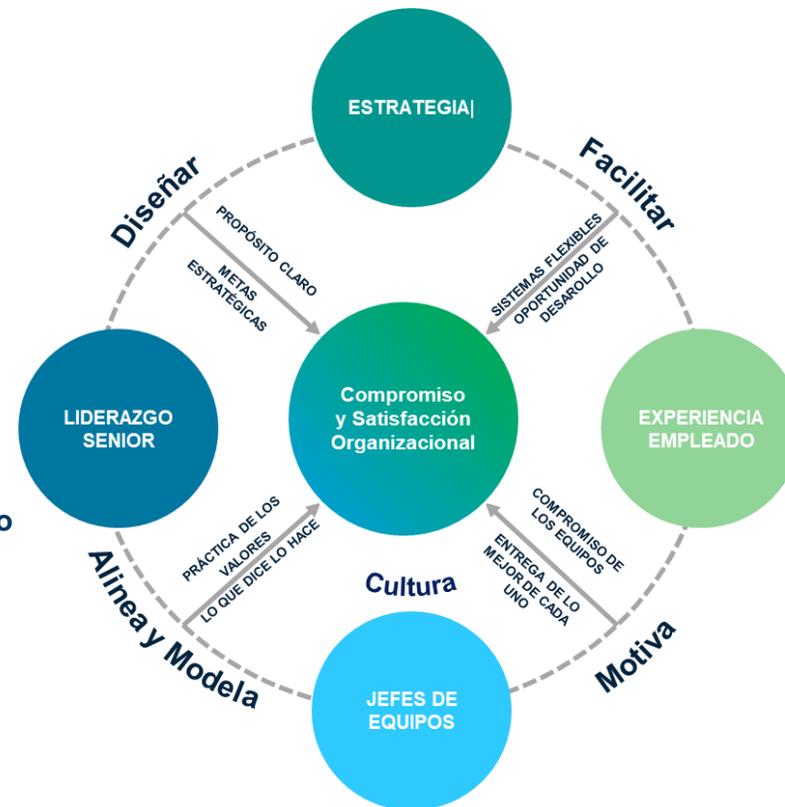
Para crear la Alineación Dinámica, las organizaciones deben:

1. Confianza
2. Enfoque Estratégico

8. Activación del Desempeño
9. Nuevas formas de trabajo

3. Efectividad del Liderazgo
4. Agilidad e Innovación

5. Diversidad e Inclusión
6. Experiencia del Colaborador
7. Recompensas equitativas



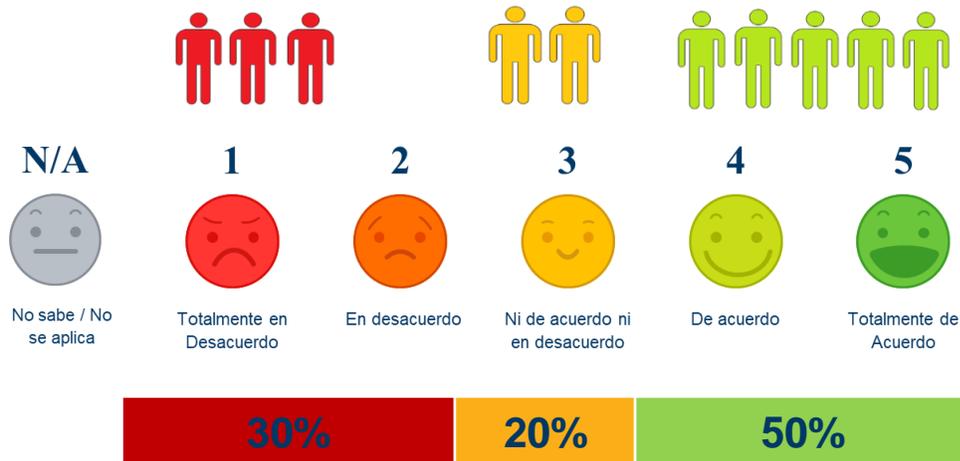
Contar con la alineación entre estos factores, que influirá en la capacidad de la organización para impulsar el desempeño.

Las Dimensiones alrededor del Modelo son el reflejo de la gestión de la Experiencia del Empleado en la Organización (y componen el índice de Clima Organizacional)

# ¿Cómo leer los resultados?

## Por ejemplo:

Mi trabajo me permite lograr un equilibrio entre mi vida personal y laboral



Los resultados deben ser considerados...	Si el % de favorabilidad es...
Áreas de mejora	55% o menos
Área de atención	56-64%
Fortaleza moderada	65-74%
Fortaleza	75% o más

Como se muestran las diferencias en relación con 2019 / mercados de comparación

Norm	Tipo de diferencia
+3	No significativa
+7	Positivamente significativa
-5	Negativamente significativa
--	No hay comparación

¿Cuándo una diferencia es significativa?

Respuestas	Menos de 50	50 a 100	Más de 100
Diferencia significativa	+/-15%	+/-10%	+/-5%

# GEB (Corporativo) - Resultados por primer nivel

■ 75% o más favorable
 ■ 65-74% favorable
 ■ 56-64% favorable
 ■ 55% favorable o menos

	Población
	Corporativo
<b>Respuestas</b>	<b>281</b>
Satisfacción	92
Compromiso	93
Clima Organizacional	88
Activación del desempeño	83
Agilidad e Innovación	86
Confianza	91
Diversidad e Inclusión	89
Efectividad del Liderazgo	87
Enfoque estratégico	91
Experiencia del colaborador	84
Nuevas formas de trabajo	90
Recompensas equitativas	89

## Participación: Buenos niveles de confianza por parte de los colaboradores

Participación			
Compañía	Colaboradores que participaron	Colaboradores Target	% de Participación
<b>GEB</b>	<b>2252</b>	<b>2338</b>	<b>96%</b>
Cálidda	354	407	87%
Cantalloc	324	324	100%
CONECTA	131	132	99%
Conting	125	127	98%
Corporativo	281	302	93%
Electro Damos	239	239	100%
TGI	452	454	99%
Transmisión	346	353	98%

Respecto a los aspectos de **Satisfacción Laboral** y **Propósito**, dentro de la encuesta se abarcan dos preguntas que nos permiten medir estos aspectos:

- ¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción general en la compañía en este momento?
- Tengo la motivación necesaria para hacer más de lo previsto normalmente para que mi empresa alcance los resultados.



Este documento contiene metodologías, conocimientos técnicos, ideas, conceptos, técnicas, métodos de análisis, modelos, formatos, diseños, herramientas, material, y conceptos que son de propiedad de exclusiva de MERCER sin restricción alguna. Por lo tanto, el contenido de esta propuesta no podrá entregarse, compartirse, distribuirse con terceras personas, ni emplearse con fines distintos de los contemplados al momento que fueron proporcionados, sin que medie autorización previa escrita de Mercer.