

Bogotá, 9 de diciembre de 2022

Señora
Sandra Arroyo
Coordinadora de Gestión Humana
Kal Tire
Barranquilla

Apreciada Sandra:

Nos complace presentarles nuestra propuesta para la realización de Great Place to Work® en Kal Tire.

¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una firma apasionada por la comprensión y análisis de fenómenos psicosociales, así como por la transformación organizacional. Nuestros principales activos son:

- 1) Conocimiento de punta sobre el Ambiente Laboral¹, la Riqueza Humana Organizacional y los retos que estos plantean;
- 2) Capacidades organizacionales excepcionales para el procesamiento y análisis de la información con base en Ciencia de Datos, respaldadas por tecnología de vanguardia.
 - a) Su corazón es PAR (People's Voice Assessment Rank®), un algoritmo de aprendizaje de máquina que determina la influencia que tiene en las respuestas de los colaboradores, sus características demográficas y las de organización. Esto permite comparar “manzanas con manzanas”, tener valoraciones confiables y asertividad en la identificación de oportunidades de mejoramiento así como también en la forma como podrían ser capitalizadas.
- 3) Capacidad de formular y apoyar procesos de transformación organizacional, eficaces y eficientes.

¿QUÉ ES GREAT PLACE TO WORK®?

Es un proceso que busca que el Ambiente Laboral sea una ventaja competitiva que favorezca la capacidad de creación de valor de la organización.

- 1) Este proceso está basado en el **Great Place to Work® Model®**, que es el modelo más reconocido en el mundo para la valoración del Ambiente Laboral y que sostiene que:
 - a) La Confianza es la base de los grandes lugares para trabajar y esta se construye gracias a organizaciones y líderes que se conectan con sus colaboradores (Credibilidad), que responden a sus necesidades y expectativas (Respeto) y que están comprometidos a actuar de forma justa (Ecuanimidad).
 - a) El Compañerismo y el Orgullo del colaborador por su trabajo, el equipo y la organización, son manifestaciones que también caracterizan a los grandes lugares para trabajar.
- 2) Las opiniones de los colaboradores se recogen a través del **Great Place to Work® Trust Index®** que es una encuesta de 79 reactivos, con escala Likert y con dos preguntas abiertas, que indaga sus percepciones y sentimientos sobre las manifestaciones del Ambiente Laboral en los diversos aspectos² que lo conforman.

¹ Great Place to Work® Inc. tiene más de 30 años de dedicación a la comprensión y transformación del Ambiente Laboral. People's Voice S.A.S. le representa en Colombia hace 19 años y ha sido reconocida por Great Place to Work® Inc. como su mejor afiliado en el mundo.

² **Credibilidad:** Información, Accesibilidad, Coordinación, Delegación, Visión, Confiabilidad, Honestidad; **Respeto:** Desarrollo, Reconocimiento, Colaboración, Entorno de trabajo, Vida personal; **Ecuanimidad:** Equidad en la

- a) Si esta recolección de información se efectúa íntegramente a través de internet, se hará a través de la plataforma **Great Place to Work® Emprising**, que en el nivel de servicio Analyze tiene, entre otras, las siguientes prestaciones:
 - i) La organización podrá agregar demografías, reactivos y preguntas abiertas, que respondan a sus necesidades o intereses.
 - ii) Es posible conocer en tiempo real la participación en el ejercicio, lo que permite incentivar la participación en este.
 - iii) Inmediatamente se cierra la encuesta, es posible ver de forma dinámica los resultados de los segmentos demográficos de la organización.
- 3) A las organizaciones que tienen 300 colaboradores o más se les pide responder el **Great Place to Work® Culture Brief®** que es un cuestionario dirigido al área de Recursos Humanos, que busca caracterizar a la organización y sus políticas y prácticas con respecto a las personas.
- 4) **Great Place to Work®** tiene productos y servicios que han sido diseñados para capitalizar, de forma eficiente, oportunidades de mejoramiento del Ambiente Laboral.

HITOS DE LA VALORACIÓN DE GREAT PLACE TO WORK®

El proceso contempla las siguientes etapas:

- 1) Reunión entre el responsable del proceso y el Coordinador designado por Great Place to Work®, para:
 - a) Explicar y precisar los detalles y responsables del proceso.
 - b) Explicar cómo explotar las funcionalidades de Great Place to Work® Emprising®.
 - c) Preparar la precodificación de la organización.
- 2) Sensibilización a los colaboradores para que estos conozcan los objetivos del proceso.
- 3) Diligenciamiento del Great Place to Work® Trust Index® por parte de los colaboradores a través de Great Place to Work® Emprising®.
- 4) Como parte de PAR:
 - a) Reunión entre el responsable del proceso y el Profesional designado por People's Voice, para entender la organización, su equipo de liderazgo y los asuntos más relevantes.
 - b) Reunión entre el Director de la organización con el Director del Proyecto designado por People's Voice, para conocer los ejes de su gestión y lo que espera de este proceso.
 - c) Presentación del Director de Proyectos de People's Voice del Great Place to Work® Report.

¿QUÉ RECIBE LA ORGANIZACIÓN QUE EFECTÚA GREAT PLACE TO WORK®?

- 1) **Acceso a Great Place to Work® Emprising®** para ver los resultados en sus diferentes demografías, de forma dinámica, incluso frente a las organizaciones con mejores resultados, así como también los comentarios de los colaboradores con el análisis de NLPT (*Natural Language Processing Technique*) para determinar los asuntos más reiterados.
- 2) Como parte de PAR:
 - a) **Presentaciones del Great Place to Work® Report a Recursos Humanos y al Comité de Dirección.** Recomendamos reservar 1:45 para cada sesión, en la que se verá la valoración de los diferentes aspectos evaluados, que se resumen en los índices y asuntos que se enuncian enseguida, los que también

remuneración, Equidad en el trato, Imparcialidad, Justicia en el trato a las personas, Capacidad de apelación; **Compañerismo:** Fraternidad, Hospitalidad del lugar, Hospitalidad de las personas, Comunidad y **Orgullo:** Orgullo por el trabajo personal, Orgullo del equipo y Orgullo de la organización.

son contrastados con organizaciones del sector y las que han sido reconocidas como las mejores para trabajar en el país:

- i) **Índice de la Transacción (IDT):** Sintetiza que tanto la organización resuelve al menos uno de los aspectos considerados transaccionales (Compensación, Beneficios o Desarrollo).
 - ii) **Índice del Compromiso (IDC):** Sintetiza la solidez del vínculo afectivo que tienen los colaboradores con la organización, a partir de sus opiniones sobre los aspectos que tienen una influencia más directa a este respecto: Conexión con la misión, Esfuerzo, Intención de Permanencia, Sentido del trabajo, Desarrollo, Reconocimiento y la Apreciación sobre el empleador.
 - iii) **Índice del Vínculo (IDV):** Sintetiza la solidez del vínculo que une al colaborador a la organización, a partir de la consideración conjunta de los aspectos transaccionales y de compromiso.
 - iv) **Índice del Ambiente Laboral (IAL):** Sintetiza el logro que alcanza la organización y sus líderes, en los aspectos que resumen la experiencia del colaborador con su Ambiente Laboral.
 - v) **Índice del Estilo de Liderazgo (IDL):** Sintetiza la valoración que efectúa el colaborador sobre el estilo de liderazgo de su líder y los que le son familiares.
 - vi) **Índice Employee Net Promoter Score (eNPS®):** Sintetiza el logro alcanzado en la disposición de los colaboradores para recomendar la organización a familiares, amigos o conocidos.
 - vii) ¿Cuáles son las diferentes perspectivas en la organización, en función de su valoración del Ambiente Laboral?
 - viii) ¿Cómo se comparan estas valoraciones con los de organizaciones del sector y las mejores del país?
 - ix) ¿Qué asuntos debe atender la organización, cuáles líderes deberían tener su propio plan de trabajo y cuáles son las recomendaciones en función de estas necesidades?
- b) **People's Voice Market Report:** Acceso de cada líder a esta plataforma, en la que podrá ver las valoraciones efectuadas por PAR de los resultados de su área, incluso por nivel de cargo y lugar de trabajo, en tanto y en cuanto del grupo respectivo se hayan recibido 14 encuestas o más.

TIEMPOS DE REFERENCIA

La preparación del proceso, la sensibilización a los colaboradores, el procesamiento y el análisis de PAR, así como la producción y las presentaciones, se efectúan en cinco semanas. A este tiempo será necesario adicionar el de las encuestas (típicamente, dos semanas).

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS

- 1) **Certificación Great Place to Work®:** Se certificará a la organización como un Great Place to Work®, si la organización en Colombia cumple con los siguientes requisitos:
 - a) Tiene un año o más de operación en el país.
 - b) Tiene 10 colaboradores directos que respondieron la encuesta, con un margen de error no mayor al 5% con un nivel de confiabilidad del 95%.
 - c) Su resultado se encuentra en un nivel Muy Satisfactorio o superior o la plataforma Great Place to Work® Emprising® determina, de manera automática una vez se cierra la encuesta, que los resultados lo permiten.
- 2) **Reconocimiento en la lista de “Los Mejores Lugares para trabajar en Colombia”:** Una organización será elegible para participar en la determinación de esta lista, si cumple los siguientes requisitos:
 - a) Tiene un año o más de operación en el país.
 - b) Tiene 50 colaboradores directos que respondieron la encuesta, con un margen de error no mayor al 5% con un nivel de confiabilidad del 95%.
- 3) **Reconocimiento en la lista de “Los Mejores Lugares para trabajar en Colombia para las Mujeres”:** Una

organización será elegible para participar en la determinación de esta lista, si cumple los siguientes requisitos:

- a) Tiene un año o más de operación en el país.
- b) Tiene 50 colaboradoras directas que respondieron la encuesta, con un margen de error no mayor al 5% con un nivel de confiabilidad del 95%.

VALOR DE LA PROPUESTA Y FORMA DE PAGO

Esta propuesta incluye una **membresía de una persona, a Great People's Community** que es una comunidad que articula organizaciones que buscan ser grandes lugares para trabajar, fortalecer su Riqueza Humana y aprovecharla mejor. En ella, sus líderes, profesionales y People's Voice comparten conocimiento a través de artículos, webinars, conferencias, paneles y visitas a organizaciones.

El valor de esta propuesta tomando en consideración una población de 210 colaboradores es veinticuatro millones quinientos mil pesos (**\$24.500.000**) más IVA, se detalla enseguida y por razones administrativas se facturará así:

- 1) Great Place to Work®: Veintiún millones quinientos mil pesos (**\$21.500.000**) más IVA.
 - a) Great Place to Work® Emprising® Analyze:: Once millones de pesos (\$11.000.000) más IVA.
 - b) PAR: Diez millones quinientos mil pesos (\$10.500.000) más IVA.
- 2) Great People's Community: Tres millones de pesos (**\$3.000.000** más IVA.

El cincuenta por ciento (50%) de este valor se facturará con la aceptación de la propuesta y el saldo con la entrega del Market Report® respectivo.

Estamos a sus órdenes para suministrarles la información adicional que estimen necesaria.

Con nuestra mayor consideración,

Elizabeth Duarte Arenas
Director de Proyectos