



Novo Nordisk Colombia S.A.S.

Great Place to Work® & Great
Culture to Innovate® Reports



Introducción

- Novo Nordisk Colombia S.A.S. efectuó dos ejercicios simultáneos que cumplen propósitos diferentes:
 - Great Place to Work® para saber que tanto sus colaboradores lo perciben como un gran lugar para trabajar
 - Great Culture to Innovate® para saber que tanta Capacidad Colectiva tiene la organización para correr su frontera de creación de valor
- Aun cuando estos tocan asuntos distintos, su mirada conjunta permite un mejor entendimiento de logros y oportunidades y la forma como estas podrían ser capitalizadas
- Se verán entonces los informes de estos dos ejercicios con cierto grado de integración por las razones anotadas

Great Place To Work®

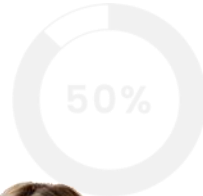
- Este proceso busca hacer del Ambiente Laboral una ventaja competitiva que favorezca la capacidad de creación de valor de la organización, a través del fortalecimiento de la Confianza que es el gran activo de un gran lugar para trabajar
- Para lograrlo será necesario resolver tres aspectos fundamentales:
 - La conexión del líder con sus colaboradores
 - La respuesta que la organización da a las necesidades y expectativas de sus colaboradores
 - Que se perciba ecuanimidad en las decisiones de la organización y de sus líderes



Great Culture to Innovate®

- Este proceso busca fortalecer la Capacidad Colectiva de los equipos de una organización para que puedan correr su frontera de creación de valor
- Para lograrlo será necesario:
 - Procurar que los equipos se caractericen por su Riqueza Humana para que tengan un conjunto de perspectivas bien balanceadas
 - Velar porque esta Riqueza Humana no sea excesiva para la naturaleza del trabajo porque esto incidiría de forma negativa en la efectividad del equipo
 - Velar porque esta efectividad venga acompañada de versatilidad para que el equipo pueda acometer de forma eficaz diversas tareas





La organización

- Clasificación
- Información de la encuesta
- Demografía

Clasificación de la organización



Novo Nordisk

Propiedad:

Privada

Derecho:

Privado

Sector primario:

Comercio

Sector secundario:

Químicos y derivados

Sector terciario:

Laboratorios farmacéuticos

Información de la encuesta

Mes de realización de la encuesta

Marzo del 2024

Medio de realización

Great Place to Work® Emprising©

Encuestas esperadas

202

Encuestas recibidas

196

Umbral de confidencialidad (encuestas)

5

Participación

97.0%

Nivel de confiabilidad

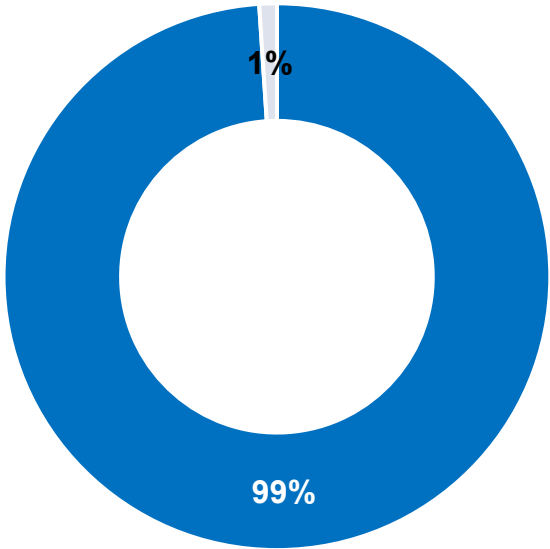
95.0%

Margen de error

0.2%

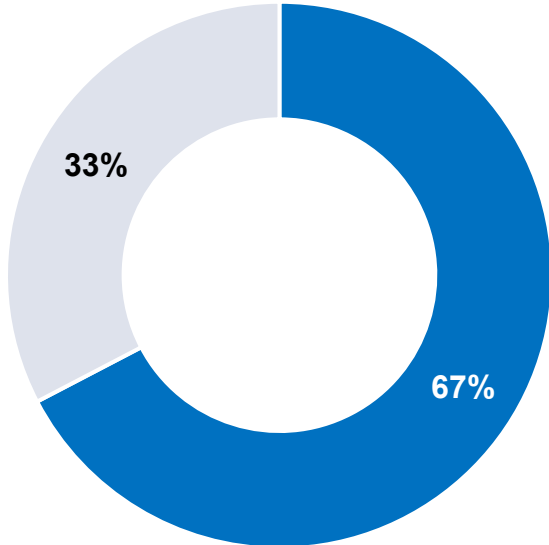
Demografía

Identidad étnica



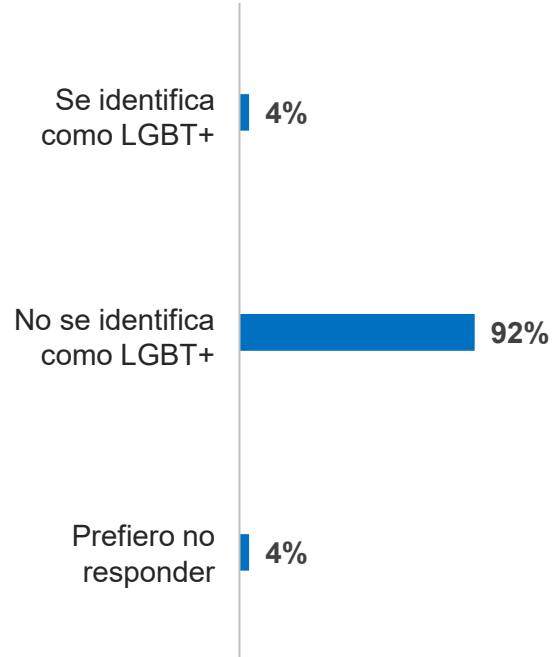
■ Mayoría étnica ■ Minoría étnica

Género



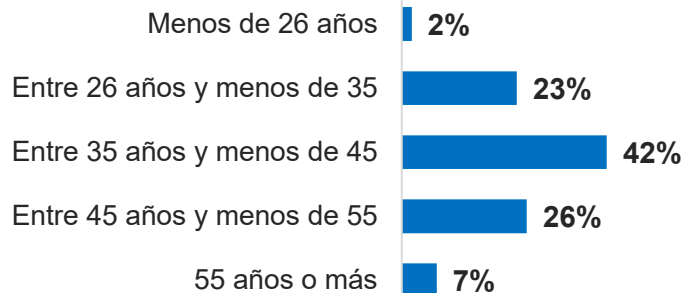
■ Femenino ■ Masculino

Identidad sexual

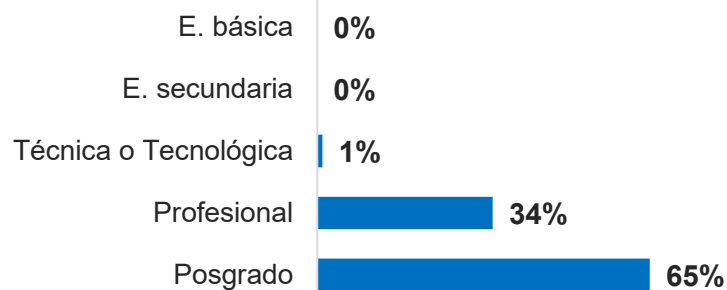


Demografía

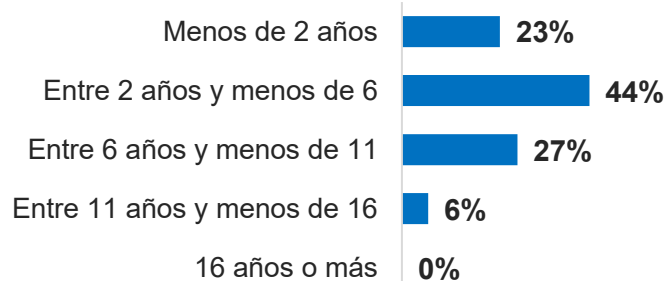
Edad



Formación académica

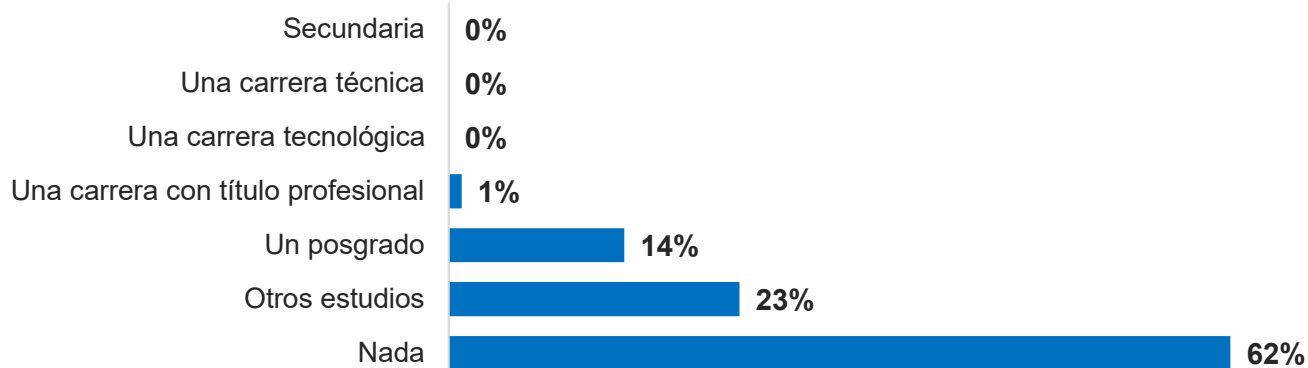


Antigüedad



Demografía

Actualmente me encuentro estudiando:

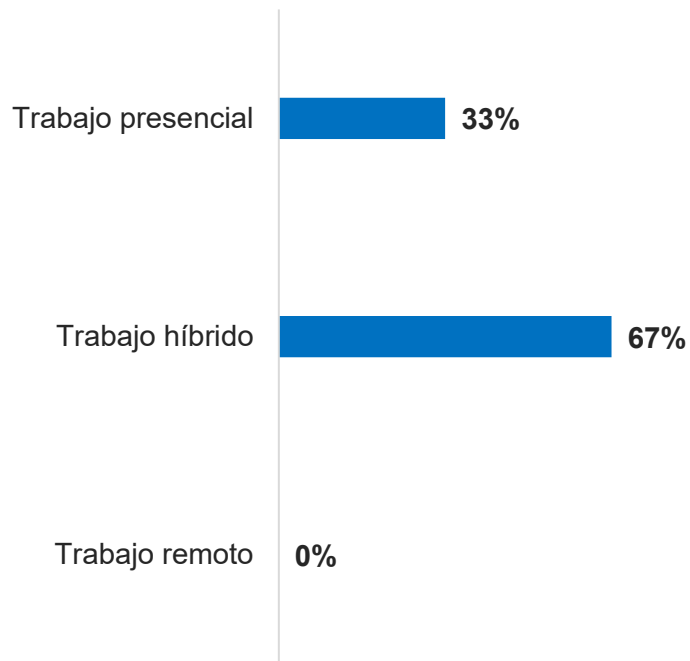


Continuidad de los estudios - Con respecto a mis estudios:

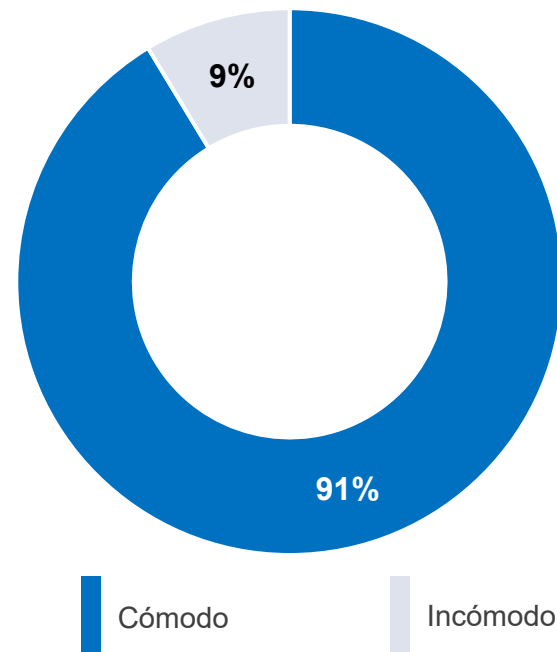


Demografía

Modalidad



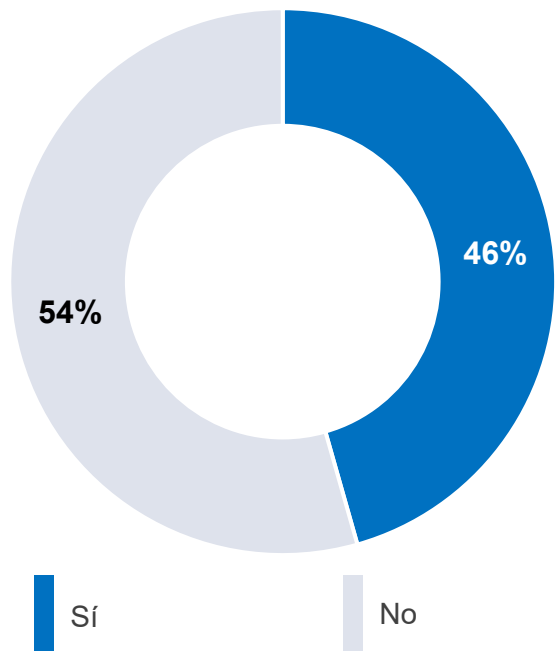
Desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo*



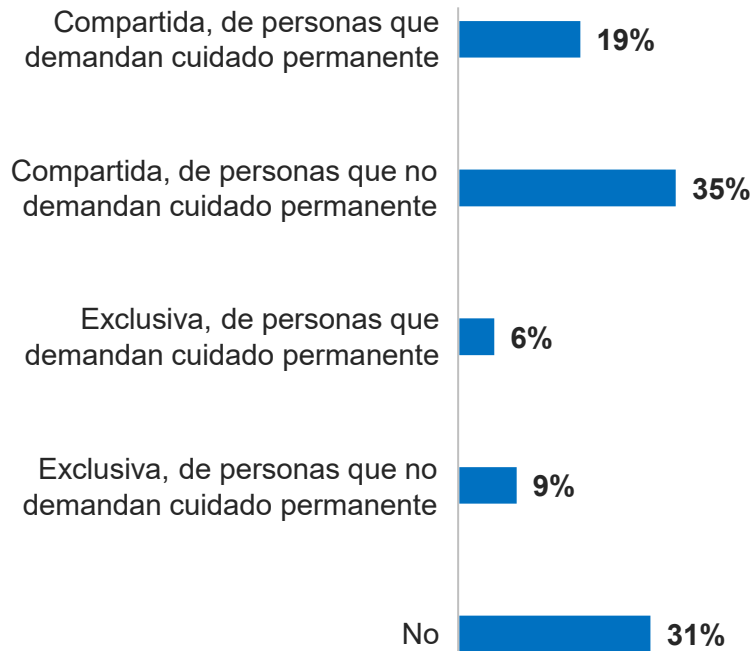
*Solo si responde “Trabajo presencial” o “Trabajo híbrido” en la pregunta anterior

Demografía

Único responsable económico

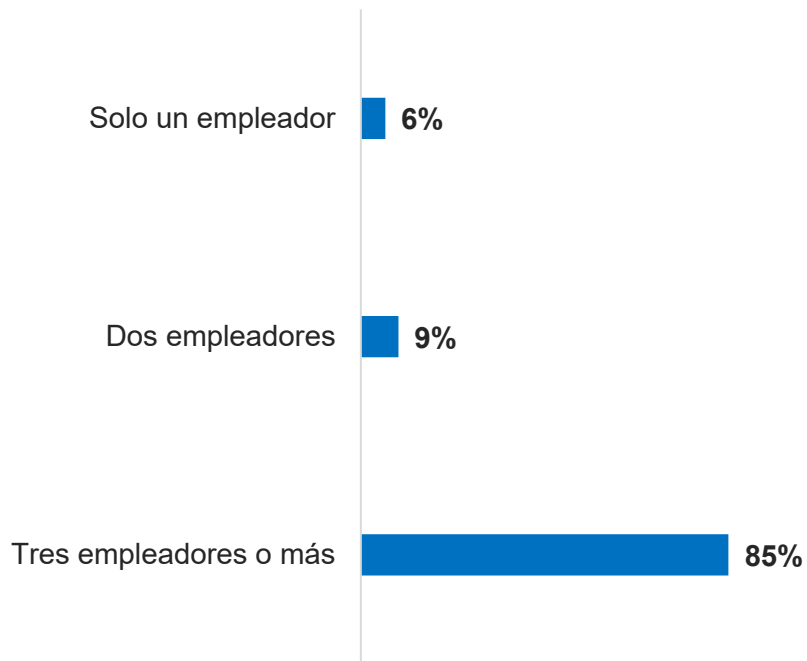


Cuidado de otros

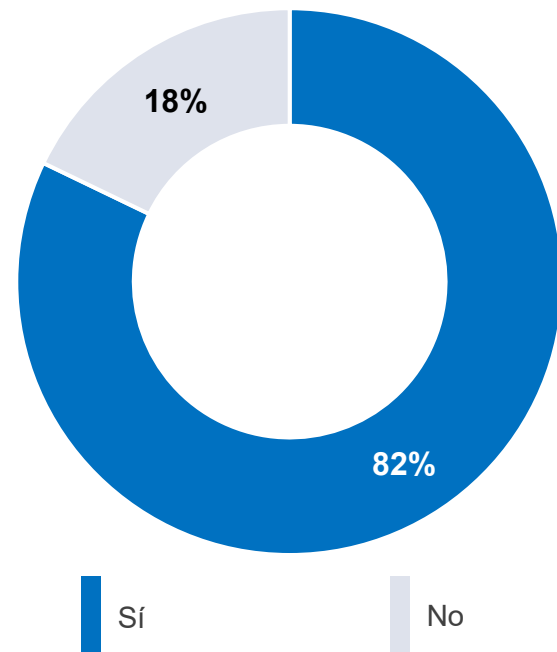


Demografía

Empleadores (actual y previos)



Interacción permanente con el cliente externo



Escala de valoración

Valoración

Descripción

Excelente

Acuerdo excepcional

Muy alta

Acuerdo muy sobresaliente

Alta

Acuerdo sobresaliente

Media (+)

Acuerdo superior a la mediana del contexto (asunto, grupos comparables)

Media (-)

Acuerdo inferior a la mediana del contexto (asunto, grupos comparables)

Baja

Cuestionamiento sobresaliente

Muy baja

Cuestionamiento muy sobresaliente

Crítica

Cuestionamiento excepcional

2



Riqueza Humana



Riqueza Humana

	Identidad étnica	Género	Edad	Área de conocimiento	Experiencia en el campo de actividad
Acceso & Comercial	Red	Púrpura	Oliváceo	Verde	Oliváceo
CMRQ	Marrón	Púrpura	Oliváceo	Oliváceo	Púrpura
Commercial Excellence	Azul	Rojo	Verde	Rojo	Verde
F&O	Rojo	Verde	Verde	Rojo	Rojo
People & Organization	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Rojo
Rare Disease	Rojo	Azul	Verde	Azul	Verde
Novo Nordisk	Marrón	Púrpura	Oliváceo	Marrón	Marrón

Riqueza Humana

	Búsqueda de conocimiento	Necesidad de estructura	Preferencia por el desenvolvimiento en un grupo	Preferencia por la forma de contribuir	Apertura a la experiencia	Tipo de respuesta	Preferencia por el tipo de trabajo
Acceso & Comercial	Teal	Olive	Olive	Red	Light Green	Brown	Blue
CMRQ	Purple	Light Green	Olive	Red	Brown	Olive	Light Green
Commercial Excellence	Blue	Blue	Blue	Red	Red	Red	Blue
F&O	Blue	Blue	Light Green	Red	Blue	Red	Blue
People & Organization	Light Green	Light Green	Light Green	Red	Light Green	Red	Light Green
Rare Disease	Red	Blue	Light Green	Red	Blue	Light Green	Light Green
Novo Nordisk	Dark Purple	Teal	Olive	Red	Grey	Brown	Blue-Teal

Área de desempeño

Índice de Riqueza Humana

People & Organization (1)	47.9	
Acceso & Comercial (3)	53.8	
CMRQ (3)	57.0	
F&O (1)	65.2	
Commercial Excellence (1)	65.3	
Rare Disease (1)	65.4	
Novo Nordisk (10)	61.5	



Riqueza Humana

	Índice	Valoración
Riqueza Humana	61.5	Satisfactorio

La Riqueza Humana, en términos generales, alcanza un logro habitual. Su fortalecimiento no depende de la sola intención de sumar, si no principalmente del uso de herramientas que estructuralmente la favorezcan como el GCTI® Team Assessment, al cual ya tienen acceso





3



El Ambiente Laboral y la Capacidad Colectiva

Hallazgos



Dinámica frente a la valoración precedente

Tendencia

Descripción

Muy favorable

Crecimiento de dos o tres niveles con respecto a la valoración previa

Favorable

Crecimiento de un nivel con respecto a la valoración previa

Estable

No se registró variación en la escala con respecto a la valoración previa

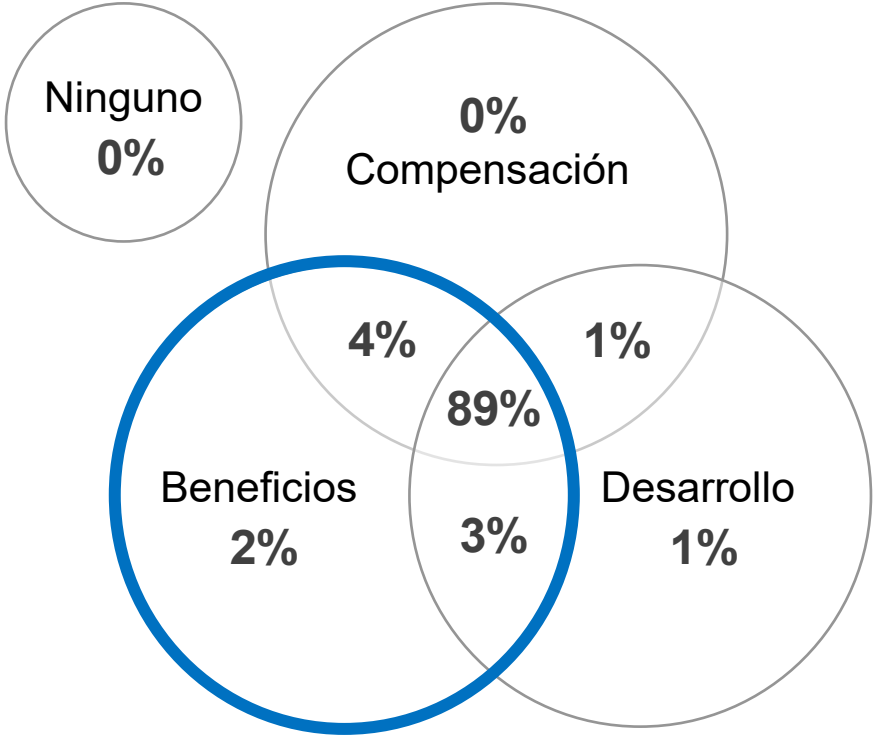
Desfavorable

Decrecimiento en un nivel de la escala con respecto a la valoración previa

Muy desfavorable

Decrecimiento de dos o tres niveles con respecto a la valoración previa

Opinión positiva sobre Aspectos Transaccionales



Índice de la Transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo)

Resultados

Tendencia

Previa

Actual

Resuelto

97.8%

100.0%

+

Dudoso

2.2%

0.0%

Sin resolver

0.0%

0.0%

=

Índice de la Transacción

91.7

100.0

Muy favorable

Estadio de Valoración

Sobresaliente

Excelente

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

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Índice del Compromiso

Aspectos que comprometen	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Conexión con la misión	Excelente	Excelente	Estable
Desarrollo	Muy alta	Excelente	Favorable
Esfuerzo	Excelente	Excelente	Estable
Intención de permanencia	Excelente	Excelente	Estable
Reconocimiento	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Sentido del trabajo	Muy alta	Muy alta	Estable
Apreciación sobre el empleador	Excelente	Excelente	Estable
Índice del Compromiso	97.7	97.7	Estable
Estadio de Valoración	Excelente	Excelente	

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

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

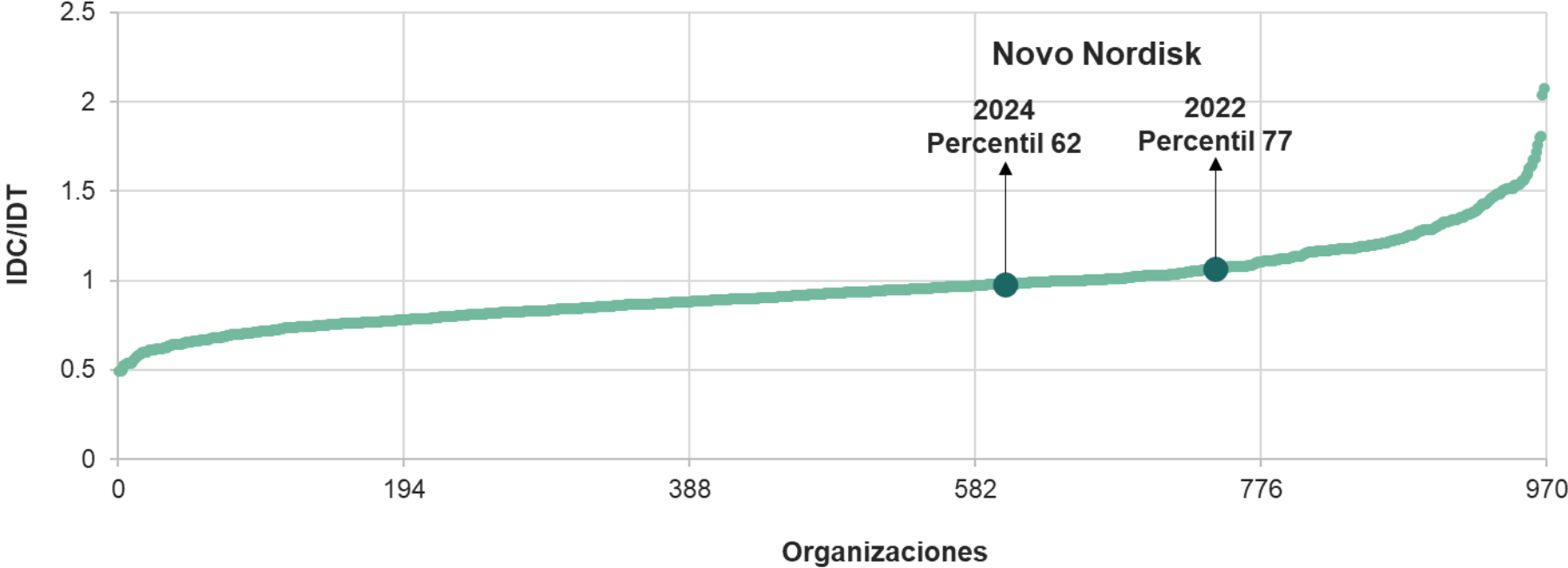
Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

El retorno de la Transacción en el Compromiso (IDC/IDT)



Índice del Vínculo

Componentes	Previa		Actual		Tendencia
	Índice	Valoración	Índice	Valoración	
Transacción	91.7	Sobresaliente	100.0	Excelente	Muy favorable
Compromiso	97.7	Excelente	97.7	Excelente	Estable
Vínculo	94.7	Excelente	98.9	Excelente	Estable

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



Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	

Credibilidad	Excelente	Muy alta	Desfavorable
--------------	-----------	----------	--------------

Respeto	Excelente	Excelente	Estable
---------	-----------	-----------	---------

Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Excelente	Favorable
-----------------------------	----------	-----------	-----------

Compañerismo (Camaradería)	Muy alta	Excelente	Favorable
----------------------------	----------	-----------	-----------

Orgullo	Excelente	Excelente	Estable
---------	-----------	-----------	---------

Apreciación general	Excelente	Muy alta	Desfavorable
---------------------	-----------	----------	--------------

Índice del Ambiente Laboral	97.8	93.2	Desfavorable
Estadio de Valoración	Excelente	Muy sobresaliente	

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

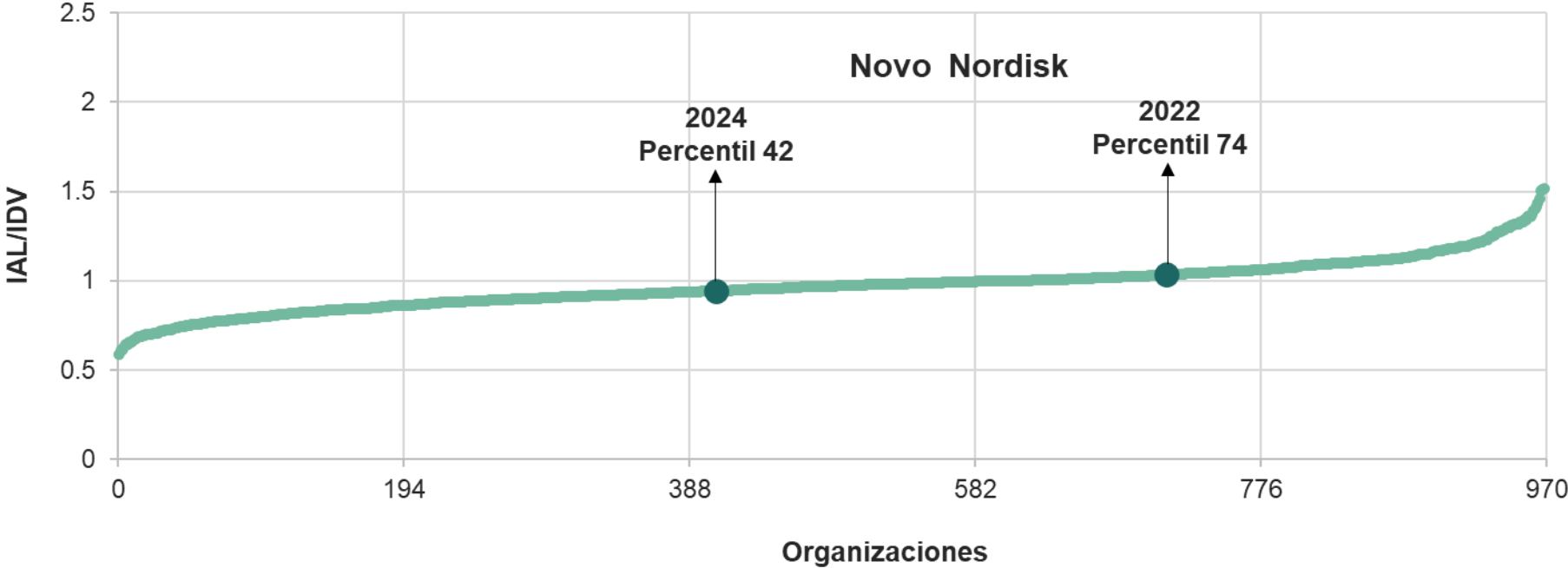
Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

El retorno del Vínculo en el Ambiente Laboral (IAL/IDV)



Ambiente Laboral | Valoraciones

Variables	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	

Información	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Accesibilidad	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Coordinación	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Delegación	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Visión	Excelente	Alta	Muy desfavorable
Confiabilidad	Excelente	Excelente	Estable
Honestidad	Muy alta	Muy alta	Estable
Desarrollo	Excelente	Excelente	Estable
Reconocimiento	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Colaboración (Participación)	Excelente	Excelente	Estable
Entorno de trabajo	Muy alta	Muy alta	Estable
Vida personal	Excelente	Muy alta	Desfavorable

Ambiente Laboral | Valoraciones

Variables	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	

Equidad en la remuneración	Excelente	Excelente	Estable
Equidad en el trato	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Imparcialidad (Ausencia de favoritismo)	Muy alta	Muy alta	Estable
Justicia en el trato a las personas	Muy alta	Muy alta	Estable
Capacidad de apelación	Muy alta	Muy alta	Estable
Fraternidad	Muy alta	Muy alta	Estable
Hospitalidad del lugar	Muy alta	Muy alta	Estable
Hospitalidad de las personas	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Comunidad (Sentido de equipo)	Muy alta	Excelente	Favorable
Orgullo por el trabajo personal	Muy alta	Muy alta	Estable
Orgullo del equipo	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Orgullo de la organización	Excelente	Excelente	Estable
Apreciación general	Excelente	Muy alta	Desfavorable

Ambiente Laboral | Resumen y dinámica con respecto a la valoración precedente

Valoraciones	Cantidad	
	Previa	Actual
Excelente	16	6
Muy alta	9	18
Alta	0	1
Media (+)	0	0
Media (-)	0	0
Baja	0	0
Muy baja	0	0
Crítica	0	0

1

Valoraciones

Ambiente Laboral | Resumen y dinámica con respecto a la valoración precedente

Tendencias

Cantidad

Muy favorable

0

Favorable

1

Estable

13

Desfavorable

10

Muy desfavorable

1

1

Valoraciones

2

Tendencias

Ambiente Laboral | Resumen y dinámica con respecto a la valoración precedente

Indicador	Novo Nordisk
Índice del Ambiente Laboral (IAL) Precedente	97.8
Objetivo (IAL) Planteado	-
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	93.2
Avance con respecto a la valoración precedente	0.0%
Cumplimiento del objetivo fijado en la valoración precedente	86.6%

1

Valoraciones

2

Tendencias

3

Avance y
Cumplimiento

GPTW® eNPS® (employee Net Promoter Score®)

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

Resultados

Tendencia

Previa

Actual

Sí la recomendaría

95.7%

100.0%

+

No me he decidido todavía

4.3%

0.0%

No la recomendaría

0.0%

0.0%

=

Índice eNPS®

94.7

100.0

Favorable

Estadio de Valoración

Muy sobresaliente

Excelente

¿Qué tanto los colaboradores recomendarían la organización a familiares, amigos y conocidos?

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Percepciones de Mayorías y Minorías

Afirmación

Segmento demográfico

Valoración

Logro

En esta organización las personas son tratadas con justicia independientemente de su **sexo**

Mayoría: Femenino

Muy alta

Minoría: Masculino

Muy alta



Percepción de la Confianza | Credibilidad, Respeto y Ecuanimidad

Valoración

Dimensión

Previa

Actual

Tendencia



Credibilidad

Excelente

Muy alta

Desfavorable



Respeto

Excelente

Excelente

Estable



Ecuanimidad (Imparcialidad)

Muy alta

Excelente

Favorable

Confianza

Excelente

Excelente

Estable

En Novo Nordisk de Colombia S.A.S., la confianza se fortalece cuando los colaboradores perciben que sus líderes **los mantienen informados sobre asuntos y cambios importantes**, **reconocen el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional** y **promueven un buen trato sin importar la posición en la organización**

Índice del Estilo de Liderazgo de Mi Líder

Valoración

Competencias de Mi Líder

Previa

Actual

Tendencia

Apoyo	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Competencia	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Comunicación	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Empoderamiento	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Liderar con el ejemplo	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Colaboración (Participación)	Excelente	Excelente	Estable
Transparencia	Muy alta	Muy alta	Estable
Visión	Excelente	Alta	Muy desfavorable

Índice del Estilo de Liderazgo

97.7

91.7

Desfavorable

Estadio de Valoración

Excelente

Muy sobresaliente

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Índice del Estilo de Liderazgo de Los Líderes

Valoración

Competencias de Los Líderes

Previa

Actual

Tendencia

Apoyo	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Competencia	Excelente	Excelente	Estable
Comunicación	Muy alta	Muy alta	Estable
Empoderamiento	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Liderar con el ejemplo	Excelente	Excelente	Estable
Colaboración (Participación)	Excelente	Excelente	Estable
Transparencia	Muy alta	Muy alta	Estable
Visión	Muy alta	Alta	Desfavorable
Índice del Estilo de Liderazgo	97.2	93.1	Desfavorable
Estadio de Valoración	Excelente	Muy sobresaliente	

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

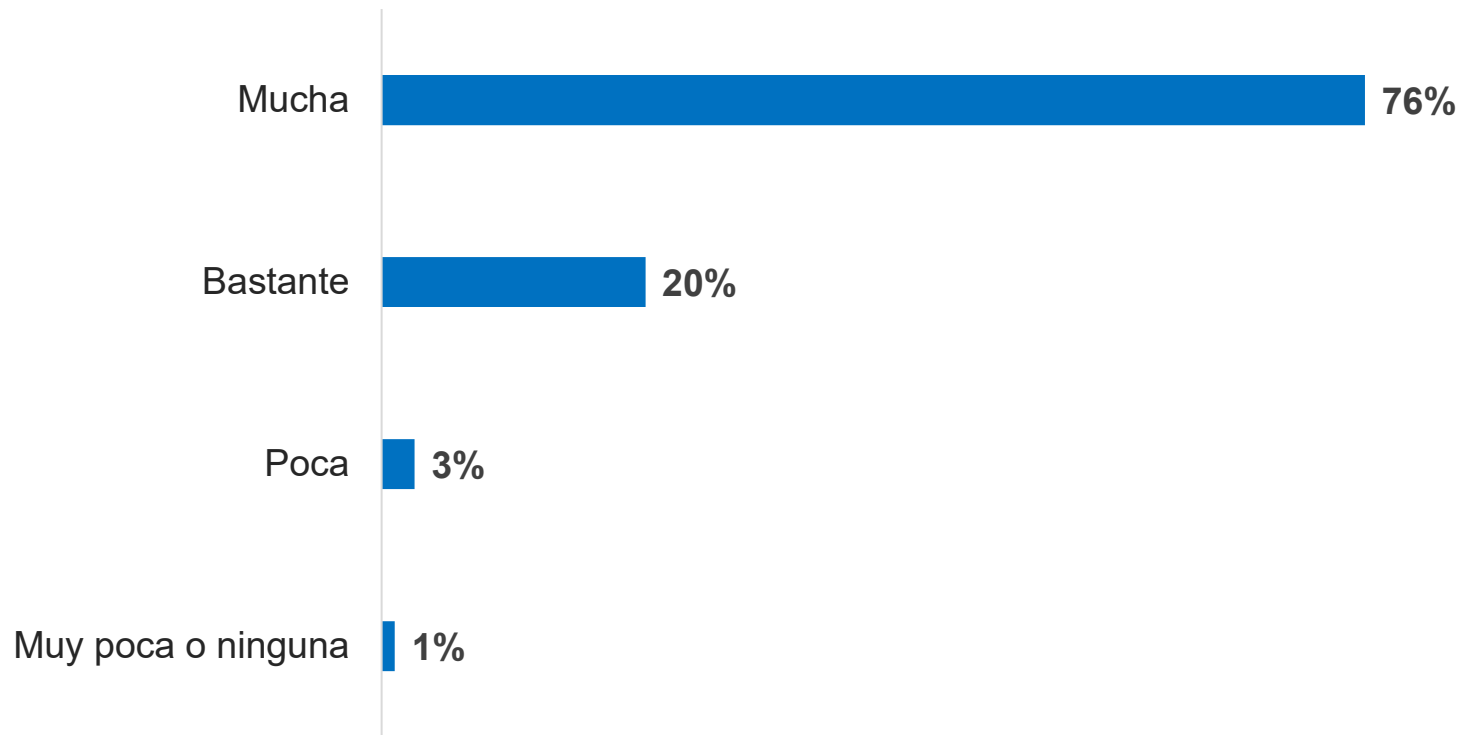
Muy satisfactorio

Sobresaliente

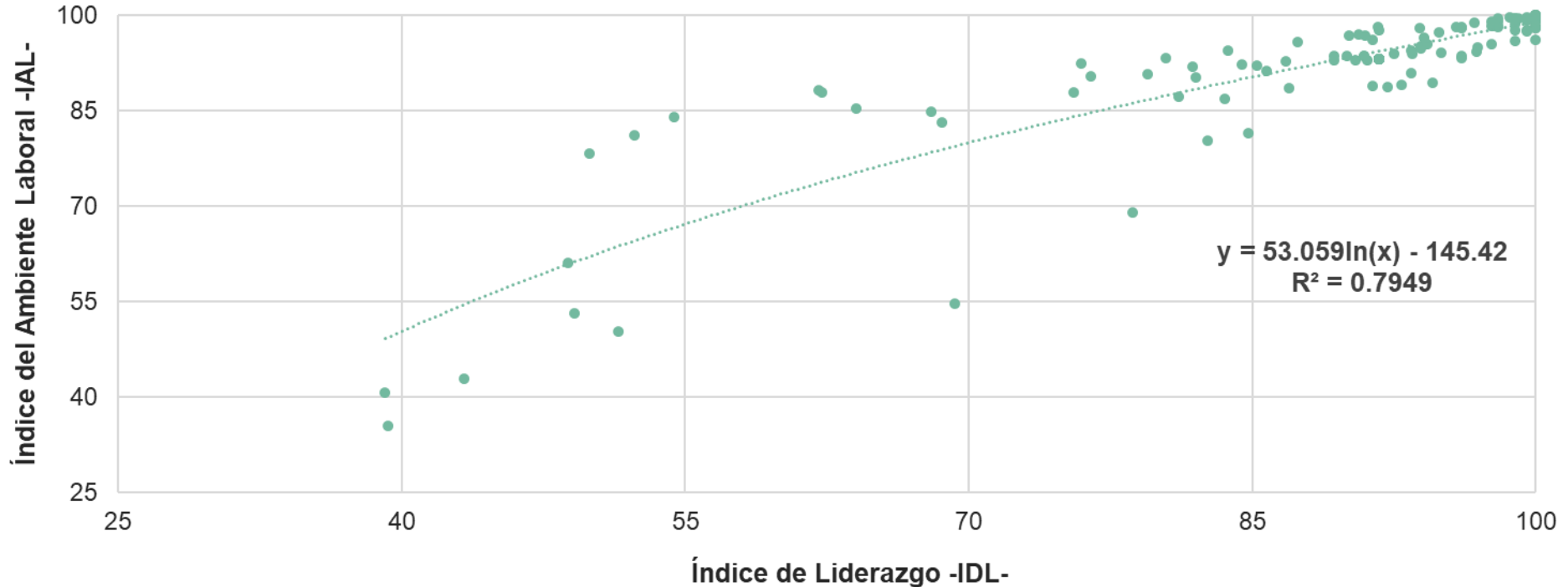
Muy sobresaliente

Excelente

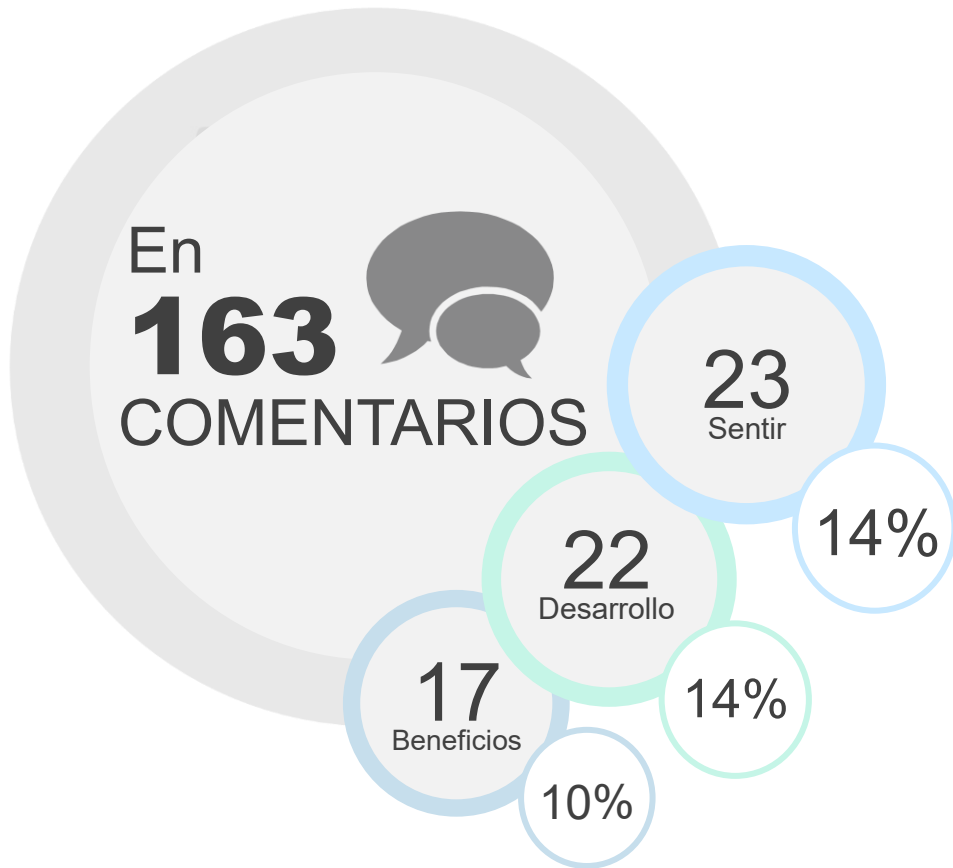
¿Cuánta confianza tiene en el criterio de su equipo ejecutivo?



Índice de Liderazgo -IDL- vs. Índice del Ambiente Laboral -IAL- en Novo Nordisk

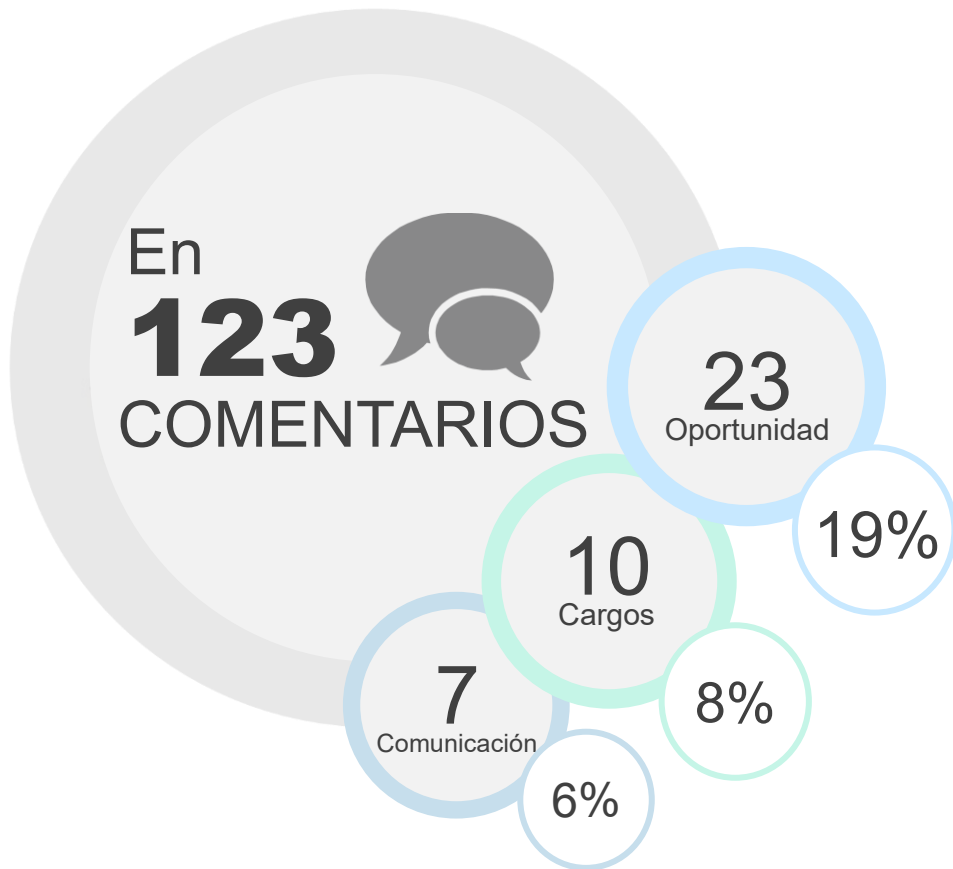


¿Qué hace de este un Gran Lugar para Trabajar?



1. “El hacer **sentir** especial y los detalles hacia las personas en fechas importantes.”
2. “Oportunidades de **desarrollo** a todo nivel (STA). Programas de desarrollo internos para empleados.”
3. “**Beneficios** muy buenos para los colaboradores, como el bono de desempeño y el bono extralegal.”

¿Qué haría de este un Mejor Lugar para Trabajar?

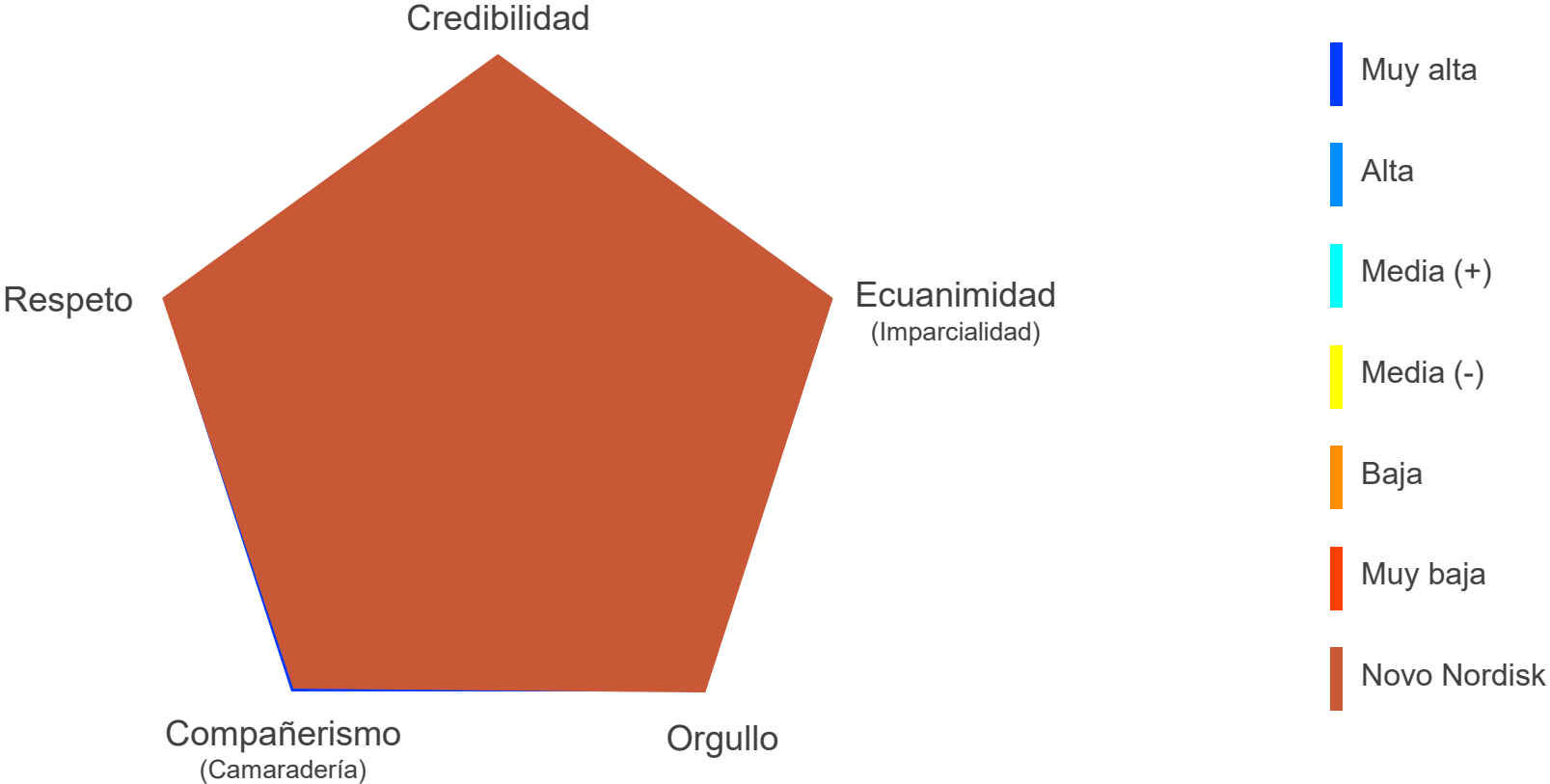


1. “Mayores **oportunidades** transparentes para todos. Decisiones de crecimiento basadas en méritos, aunque no es algo crítico, pero pudiera mejorar.”

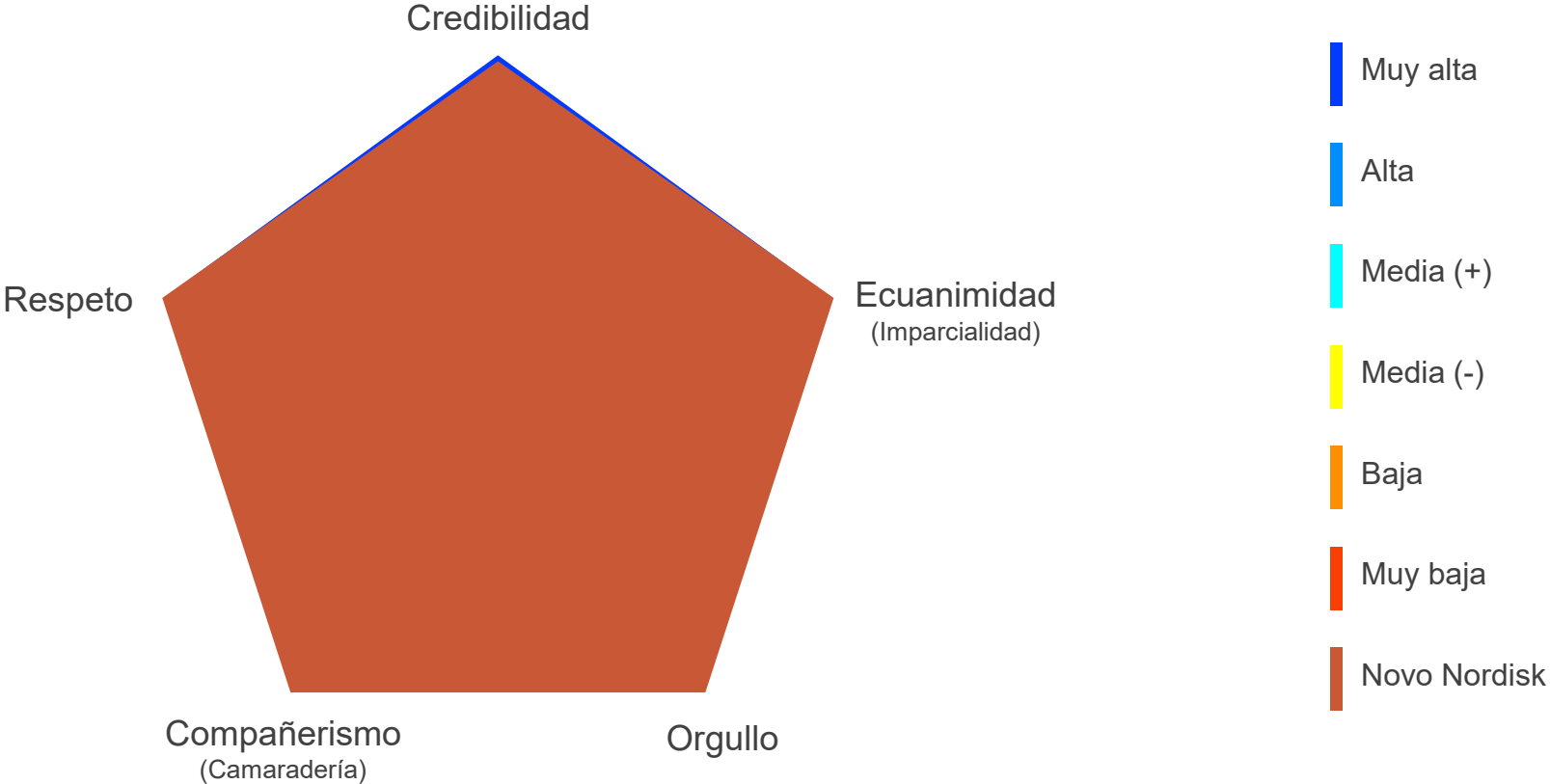
2. “Permitir que se desarrollen **cargos** en otras ciudades que hoy por hoy solo se contemplan de forma presencial en Bogotá.”

3. “**Comunicación** oportuna entre áreas para aprovechar, en mayor medida, las oportunidades de negocio.”

En busca de la Excelencia | 2022



En busca de la Excelencia | 2024



Los Mejores Lugares para Trabajar 2023

Los 10 Mejores Lugares

Sector económico

Colaboradores

	Los 10 Mejores Lugares	Sector económico	Colaboradores
1.	Gestión Integral de Proyectos S.A.S. -GIP-	Servicios de consultoría técnica e ingeniería	185
2.	Cooperativa Multiactiva Humana de Aporte y Crédito -Coophumana-	Servicios Financieros y Seguros	66
3.	I.A.S. Ingeniería, Aplicaciones y Software S.A.S.	TI, hardware, software y servicios	206
4.	Business Information Technology & Systems S.A.S. -BITS Americas-	TI, hardware, software y servicios	230
5.	Red 5G S.A.S.	TI, hardware, software y servicios	113
6.	Parque Arauco Colombia S.A.S.	Inmobiliaria	105
7.	Cisco Systems Colombia Ltda.	Telecomunicaciones	138
8.	Editora B2B Learning S.A.S. -Think-e-	Productos editoriales	63
9.	Fondo Nacional de Garantías S.A. -FNG-	Servicios gubernamentales	184
10.	TI724 S.A.S.	TI, hardware, software y servicios	112

Organizaciones del Sector I

Organizaciones del sector

Sector económico

Colaboradores

	Organizaciones del sector	Sector económico	Colaboradores
1.	Altadis Farmacéutica S.A.S.	Laboratorios farmacéuticos	16
2.	Aspen Colombiana S.A.S.	Laboratorios farmacéuticos	71
3.	Astellas Farma Colombia S.A.S.	Laboratorios farmacéuticos	64
4.	AstraZeneca Colombia S.A.S.	Laboratorios farmacéuticos	169
5.	Boston Scientific Colombia Ltda.	Laboratorios farmacéuticos	131
6.	Dr. Reddy's Laboratories S.A.S.	Laboratorios farmacéuticos	42
7.	Eli Lilly Interamérica Inc.	Laboratorios farmacéuticos	78

Organizaciones del Sector II

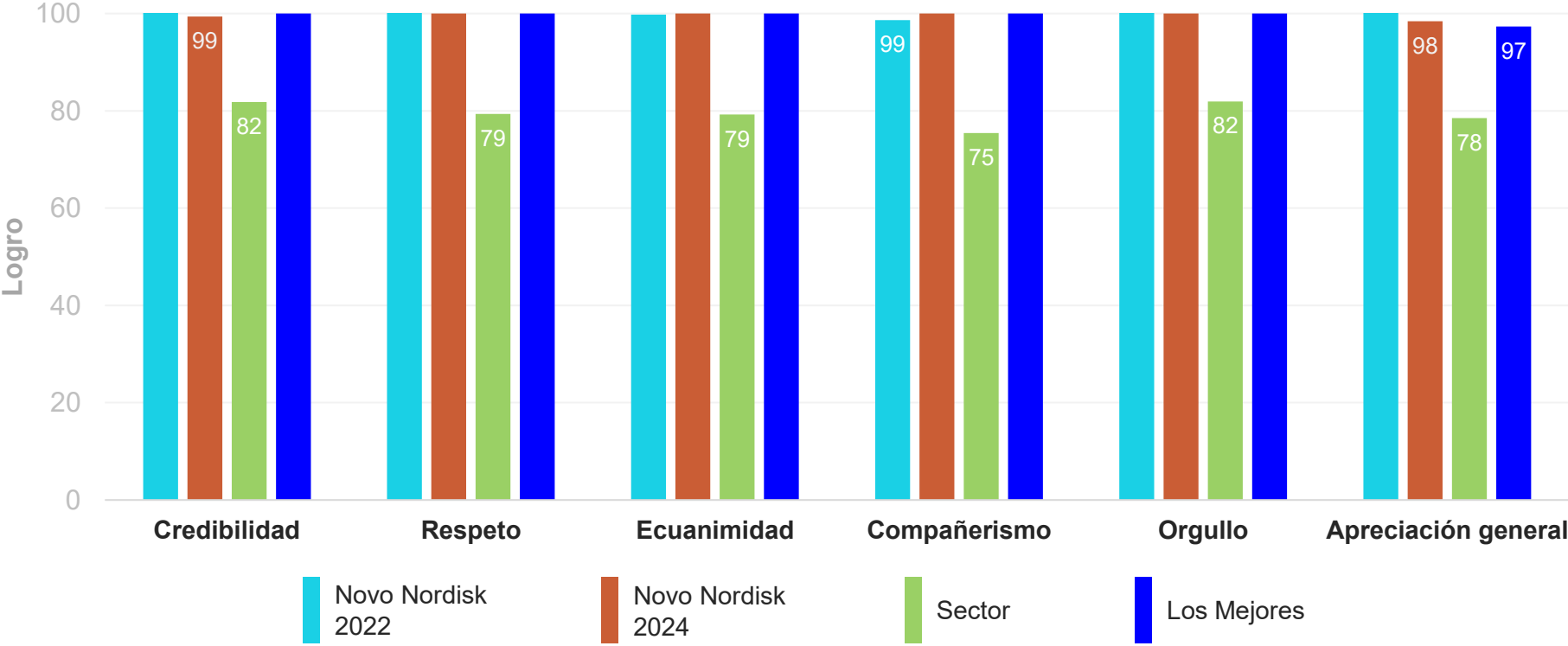
Organizaciones del sector

Sector económico

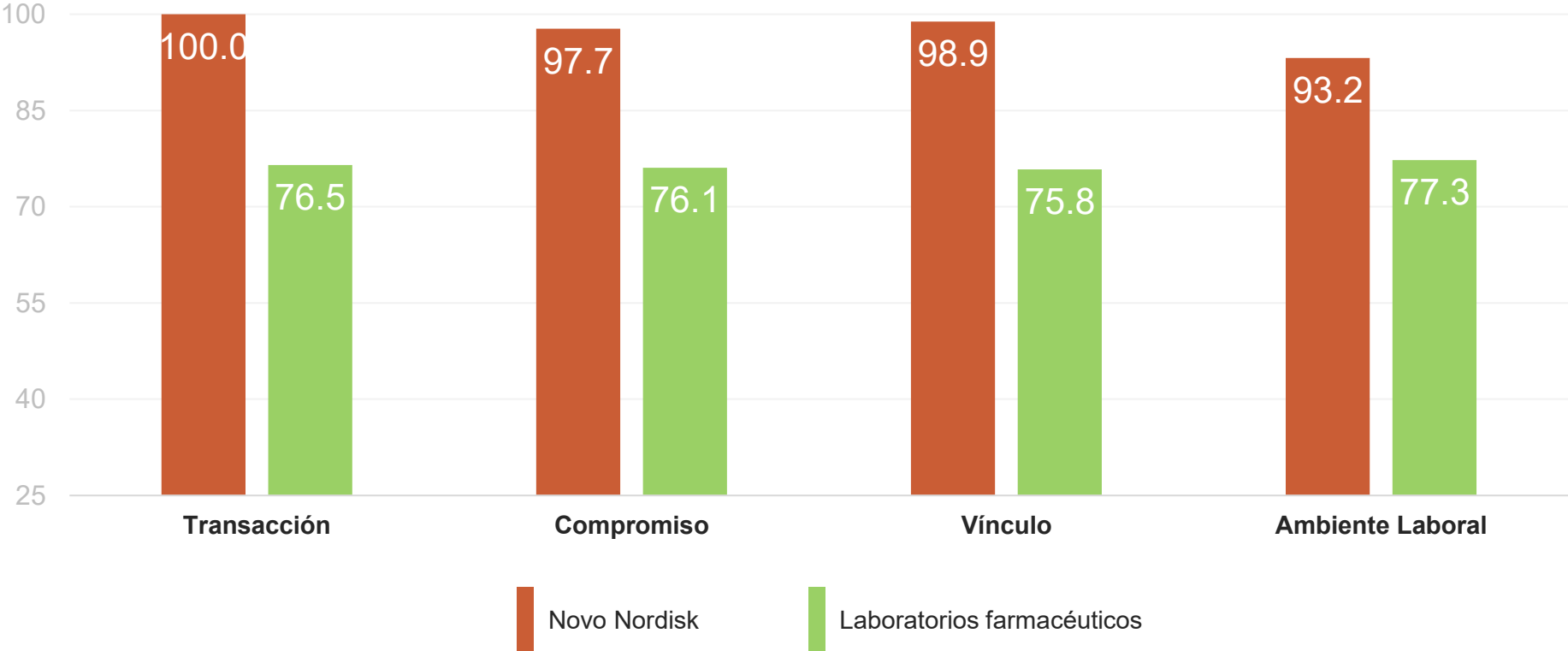
Colaboradores

8.	Fresenius Kabi Colombia S.A.S.	Laboratorios farmacéuticos	170
9.	Galderma de Colombia S.A.	Laboratorios farmacéuticos	78
10.	Laboratorios Servier de Colombia S.A.S.	Laboratorios farmacéuticos	77
11.	Merck Sharp & Dohme Colombia S.A.S.	Laboratorios farmacéuticos	787
12.	Productos Roche S.A.	Laboratorios farmacéuticos	313
13.	Zambon Colombia S.A.	Laboratorios farmacéuticos	82
14.	Organizaciones del sector, cuyo nombre se omite (9)	Laboratorios farmacéuticos	-

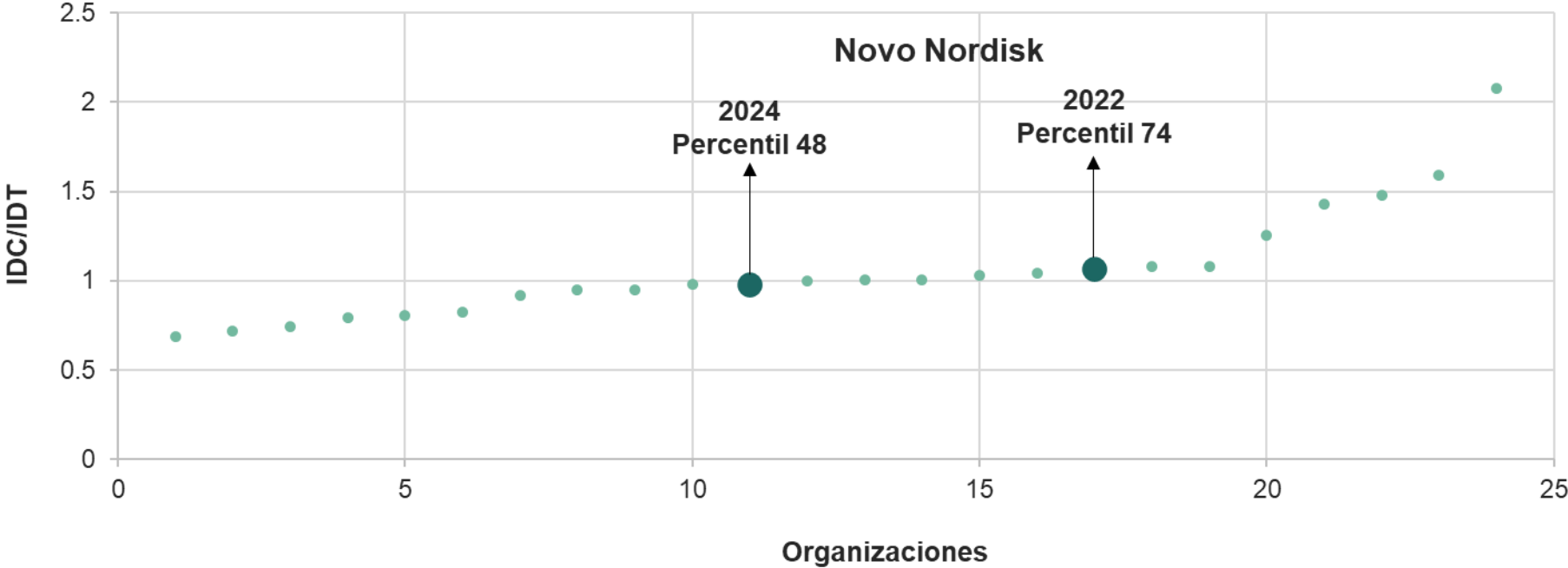
La organización frente al sector y Los Mejores Lugares para Trabajar 2023



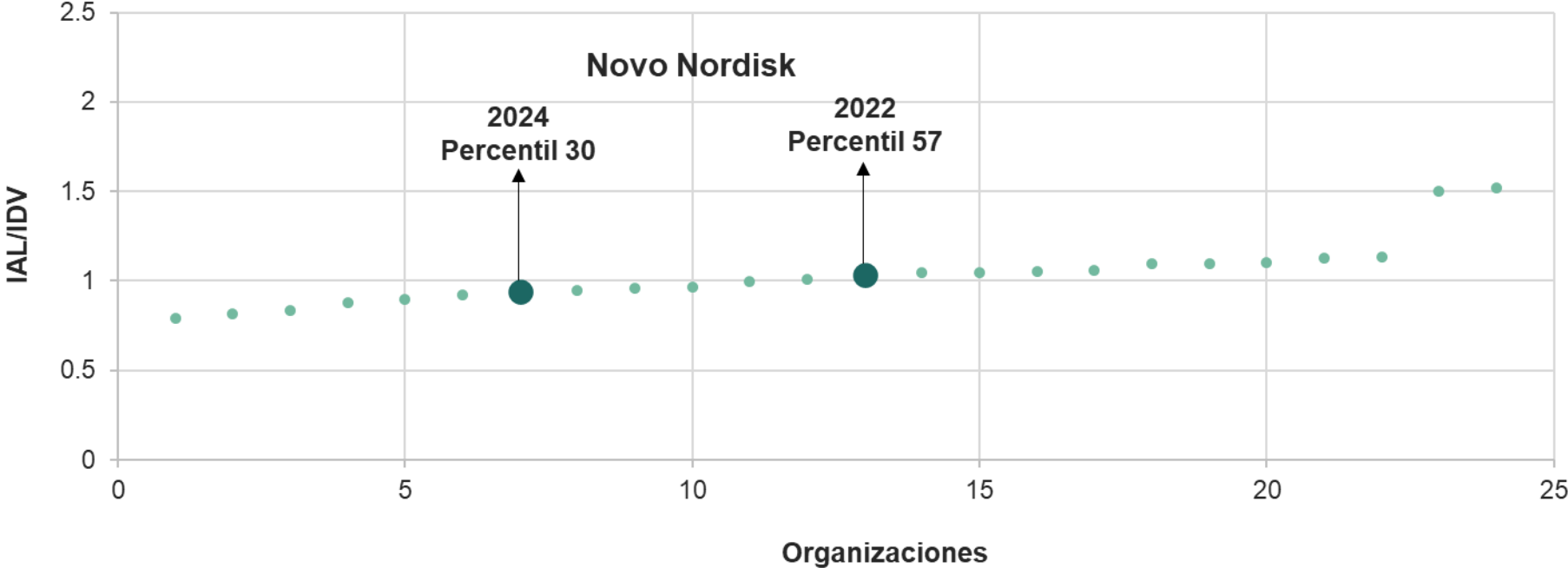
Los Índices frente al sector



El retorno de la Transacción en el Compromiso (IDC/IDT) Laboratorios farmacéuticos



El retorno del Vínculo en el Ambiente Laboral (IAL/IDV) Laboratorios farmacéuticos



Versatilidad

Atributos y Afirmaciones

Valoración

Sensibilidad social

Adecuado

Con solo ver el lenguaje corporal (gestos y postura) de los compañeros de mi equipo, o su manera de expresarse...

Adecuado

En mi equipo de trabajo intercambiamos verbalmente información de forma efectiva

Adecuado

Seguridad psicológica

Adecuado

Esas características que me hacen una persona única las estoy pudiendo aprovechar bien en mi equipo

Adecuado

Cuando mi equipo se reúne, la participación de todos nosotros tiende a ser muy pareja

Adecuado

Capacidad de aprendizaje

Adecuado

En mi equipo, aprendemos con nuestras experiencias

Adecuado

En mi equipo, buscamos otras formas de aprender diferentes a las de nuestra experiencia

Adecuado

Apreciación General

Adecuado

Me siento satisfecho con la capacidad de mi equipo para llevar a cabo una amplia variedad de tareas

Adecuado



Insuficiente



Adecuado



Sobresaliente

Versatilidad

	Índice	Valoración
Versatilidad	89.8	Muy sobresaliente

El equilibrio en todos los aspectos permite consolidar una dinámica extraordinaria que potencia la capacidad de contribución del grupo. No cabe duda del papel fundamental del liderazgo en este resultado.

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Capacidad Colectiva

Índice

Valoración

Riqueza Humana

61.5

Satisfactorio

Versatilidad

89.8

Muy sobresaliente

Capacidad Colectiva

74.3

Sobresaliente

La capacidad general de la organización de correr su frontera de creación de valor es notable y lo será aún más a medida que fortalezca progresivamente su Riqueza Humana.

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Niveles de cargo

Índice

	Transacción		Compromiso		Vínculo		Ambiente Laboral	
	Previa	Actual	Previa	Actual	Previa	Actual	Previa	Actual
Coordinador (17)	100.0	100.0	98.9	87.0	99.4	93.3	98.5	83.1
Profesionales (111)	88.5	100.0	98.9	96.6	93.6	98.3	98.1	93.7
Gerente (52)	100.0	100.0	87.6	98.9	93.6	99.4	94.1	98.1
Novo Nordisk (196)	91.7	100.0	97.7	97.7	94.7	98.9	97.8	93.2

*Otros colaboradores: Analista (1 colaborador), Director (10 colaboradores), Especialista (4 colaboradores) y Gerente General (1 colaborador)



Niveles de cargo | Avance y Cumplimiento

Índice de Ambiente Laboral

	Previa		Actual		Avance	Cumplimiento
Coordinador (17)	98.5		83.1		0.0%	60.9%
Profesionales (111)	98.1		93.7		100.0%	100.0%
Gerente (52)	94.1		98.1		100.0%	100.0%
Novo Nordisk (196)	97.8		93.2		0.0%	86.6%

*Otros colaboradores: Analista (1 colaborador), Director (10 colaboradores), Especialista (4 colaboradores) y Gerente General (1 colaborador)



Áreas de desempeño

Índice

	Transacción		Compromiso		Vínculo		Ambiente Laboral	
	Previa	Actual	Previa	Actual	Previa	Actual	Previa	Actual
Diabetes (55)	94.2	100.0	93.5	85.4	93.9	92.4	96.8	81.5
Áreas restantes (47)*	100.0	100.0	96.6	96.2	98.3	98.1	97.0	92.4
CMRQ (28)	100.0	100.0	98.9	96.2	99.4	98.1	99.8	95.4
Acceso & Comercial (30)	83.7	100.0	87.7	100.0	85.7	100.0	93.9	99.5
Obesidad (36)	78.2	100.0	95.0	100.0	86.2	100.0	93.6	100.0
Novo Nordisk (196)	91.7	100.0	97.7	97.7	94.7	98.9	97.8	93.2

*Incluye: Business Transformation, Commercial Excellence, F&O, GM, IT, L&C, PA, People & Organization y Rare Disease



Áreas de desempeño | Avance y Cumplimiento

Índice de Ambiente Laboral

	Previa		Actual		Avance	Cumplimiento
Diabetes (55)	96.8		81.5		0.0%	58.9%
Áreas restantes (47)*	97.0		92.4		0.0%	87.1%
CMRQ (28)	99.8		95.4		100.0%	100.0%
Acceso & Comercial (30)	93.9		99.5		100.0%	100.0%
Obesidad (36)	93.6		100.0		100.0%	100.0%
Novo Nordisk (196)	97.8		93.2		0.0%	86.6%

*Incluye: Business Transformation, Commercial Excellence, F&O, GM, IT, L&C, PA, People & Organization y Rare Disease



Lugares de trabajo

Índice

	Transacción		Compromiso		Vínculo		Ambiente Laboral	
	Previa	Actual	Previa	Actual	Previa	Actual	Previa	Actual
Medellín (18)	100.0	100.0	95.2	71.2	97.6	84.4	97.0	53.1
Bogotá D.C. (123)	88.2	100.0	92.4	98.9	90.3	99.4	94.4	97.3
Lugares restantes (36)*	100.0	100.0	96.6	100.0	98.3	100.0	95.6	99.5
Cali (19)	100.0	100.0	97.3	100.0	98.6	100.0	99.3	99.8
Novo Nordisk (196)	91.7	100.0	97.7	97.7	94.7	98.9	97.8	93.2

*Incluye: Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena de Indias, Cúcuta, Ibagué, Montería, Pasto y Pereira



Lugares de trabajo | Avance y Cumplimiento

Índice de Ambiente Laboral

	Previa		Actual		Avance	Cumplimiento
Medellín (18)	97.0		53.1		0.0%	0.0%
Bogotá D.C. (123)	94.4		97.3		100.0%	100.0%
Lugares restantes (36)*	95.6		99.5		100.0%	100.0%
Cali (19)	99.3		99.8		100.0%	100.0%
Novo Nordisk (196)	97.8		93.2		0.0%	86.6%

*Incluye: Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena de Indias, Cúcuta, Ibagué, Montería, Pasto y Pereira



Grupos de talento

Índice

	Transacción		Compromiso		Vínculo		Ambiente Laboral	
	Previa	Actual	Previa	Actual	Previa	Actual	Previa	Actual
Los demás colaboradores (188)	92.2	100.0	98.9	97.7	95.5	98.9	98.5	92.9
Grupo de Talentos (8)	91.1	100.0	91.6	100.0	91.4	100.0	94.7	100.0
Novo Nordisk (196)	91.7	100.0	97.7	97.7	94.7	98.9	97.8	93.2



Grupos de talento | Avance y Cumplimiento

Índice de Ambiente Laboral

	Previa	Actual	Avance	Cumplimiento
Los demás colaboradores (188)	98.5	92.9	0.0%	85.5%
Grupo de Talentos (8)	94.7	100.0	100.0%	100.0%
Novo Nordisk (196)	97.8	93.2	0.0%	86.6%



Rol

Índice

	Transaccional	Compromiso	Vínculo	Ambiente Laboral
Misional (123)	100.0	96.6	98.3	93.7
Soporte (73)	100.0	98.9	99.4	96.2
Novo Nordisk (196)	100.0	97.7	98.9	93.2

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

Áreas de desempeño | Capacidad Colectiva

Índice

Riqueza Humana

Versatilidad Organizacional

Capacidad Colectiva

Rare Disease (1)

65.4



52.6



58.6



People & Organization (1)

47.9



69.2



69.2



Acceso & Comercial (3)

53.8



100.0



72.4



CMRQ (3)

57.0



93.7



73.1



F&O (1)

65.2



87.8



75.7



Commercial Excellence (1)

65.3



100.0



80.8



Novo Nordisk (10)

61.5



89.8



74.3



Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente



4



For Women



Introducción

- Este capítulo está circunscrito a las perspectivas que son propias del género femenino
 - Estas permiten una mirada distinta de la organización, que busca fortalecer su comprensión, sensibilidad y respuesta a asuntos de género, sin que esto signifique una condición de privilegio, como lo promueve el programa Women Count auspiciado por UN Women
- Debe tenerse presente que en este capítulo, el marco de comparación es distinto en relación con el informe ya presentado, debido a que se busca respetar la sensibilidad femenina, en donde la mujer, es la única interviniente en esta mirada
- En este caso, se advierten diferencias significativas entre las percepciones que se encuentran en la organización y las de las mujeres. Desde la perspectiva de género hay asuntos que merecen ser destacados en relación con el informe ya presentado

Mujeres vs. Organización

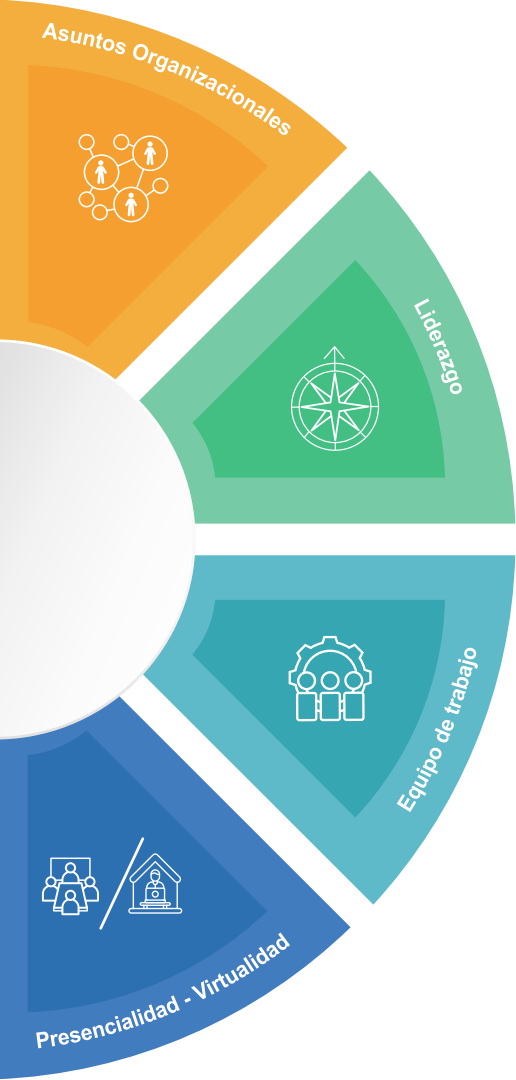
Índice	Mujeres (132)	Novo Nordisk (196)
Transacción	100.0	100.0
Compromiso	96.6	97.7
Vínculo	98.3	98.9
Ambiente Laboral	93.4	93.2
Employee Net Promoter Score©	97.1	100.0
Mi Líder	88.9	91.7
Los Líderes	91.7	93.1





Nuevo Mundo





¿Qué evalúa Nuevo Mundo?

- La capacidad que tiene **la organización** para responder a las transformaciones que están teniendo lugar en la forma como se trabaja
- La comprensión que tiene **el líder** sobre el contexto que afrontan sus colaboradores para efectuar su trabajo
- Si la forma como se ha organizado la presencialidad y la virtualidad favorece la capacidad de crear valor **del equipo** en el que la persona trabaja
- Si lo que se le pide **al colaborador** en términos de presencialidad y virtualidad se ajusta bien a lo que quiere
- Si la forma como se ha organizado la presencialidad y la virtualidad contribuirá, con el paso del tiempo, al **fortalecimiento de su organización**

Índice de Nuevo Mundo

Pilar

Valoración

Asuntos organizacionales

Excelente

Liderazgo

Muy alta

Equipo de trabajo

Alta

Presencialidad-Virtualidad

Alta

Índice de Nuevo Mundo

88.6

Estadio de la Valoración

Muy sobresaliente

Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

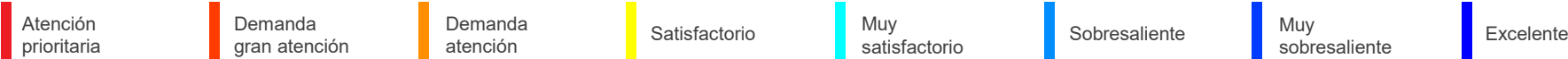
Excelente

Niveles de cargo

Índice de Nuevo Mundo



Coordinador (17)	66.3	
Profesionales (111)	82.9	
Gerente (52)	100.0	
Novo Nordisk (196)	88.6	

*Otros colaboradores: Analista (1 colaborador), Director (10 colaboradores), Especialista (4 colaboradores) y Gerente General (1 colaborador)

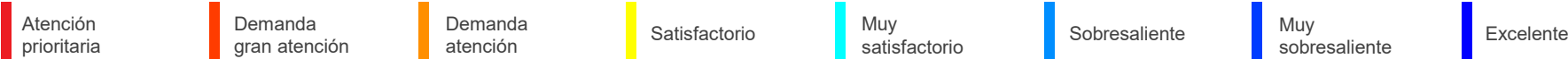


Lugares de trabajo

Índice de Nuevo Mundo

Medellín (18)	44.4	
Lugares restantes (36)*	93.3	
Cali (19)	95.3	
Bogotá D.C. (123)	98.0	
Novo Nordisk (196)	88.6	

*Incluye: Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena de Indias, Cúcuta, Ibagué, Montería, Pasto y Pereira



6



Ejes del Plan de Acción

- **Gestión Particular**
 - Grupos que demandan una indagación adicional
- **Plan de Acción recomendado**



Grupos que demandan una indagación adicional

Gestión Particular (excluye cuestionamientos organizacionales)

Áreas de desempeño

Cantidad de Variables*

Diabetes / **Promoción (50)**

13

*Cantidad de Variables que se encuentran sensiblemente por debajo del Logro de la organización en los segmentos demográficos

Líderes que podrían conectarse mejor con sus equipos

Acompañamiento al Líder (Coaching)

Equipo de Líder

Cantidad de Variables*

Juan Aparicio (8)

8

*Cantidad de Variables que se encuentran sensiblemente por debajo del Logro de la organización en los segmentos demográficos

Apreciación del Director del Proyecto

- La Riqueza Humana está en un punto de partida para ser potenciada por la tecnología. Esta contribución será notable en el desempeño de la organización, dado que las otras condiciones, como el liderazgo, el ambiente laboral y la versatilidad, así lo favorecen.
 - El GCTI® Team Assessment lo permitirá, y lo pueden empezar a usar cuando lo requieran
- Socializar los resultados como es habitual es muy valioso para mantener el compromiso latente con mantenerse como un Gran Lugar para Trabajar y también para reconocer y hacer visible la contribución de los equipos
- Se hace visible un tema particular en Diabetes Promociones y al analizar en detalle los resultados vemos que está focalizado en Medellín



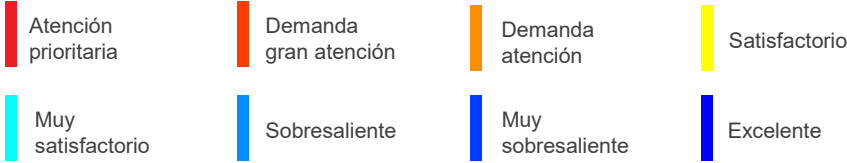
Objetivos

- Great Place to Work®



Objetivos para la próxima valoración | GPTW®

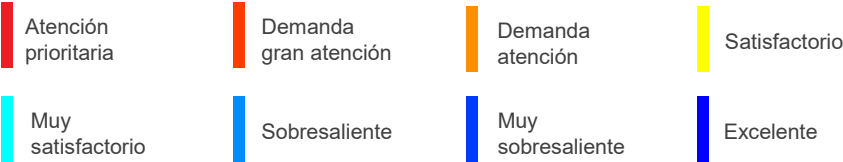
Variables	Valoración		Valoración	Cantidad de variables	
	Actual	Objetivo		Actual	Objetivo
Información	Muy alta	Muy alta	Excelente	6	16
Accesibilidad	Muy alta	Muy alta	Muy alta	18	9
Coordinación	Muy alta	Muy alta	Alta	1	0
Delegación	Muy alta	Excelente	Media (+)	0	0
Visión	Alta	Muy alta	Media (-)	0	0
Confiabilidad	Excelente	Excelente	Baja	0	0
Honestidad	Muy alta	Excelente	Muy baja	0	0
Desarrollo	Excelente	Excelente	Crítica	0	0
Reconocimiento	Muy alta	Excelente	Índice del Ambiente Laboral (IAL)	93.2	95.9
Colaboración (Participación)	Excelente	Excelente	Brecha frente a la Excelencia	0.1	0.0
Entorno de trabajo	Muy alta	Muy alta	Valoración del Ambiente Laboral	Muy sobresaliente	Excelente
Vida personal	Muy alta	Excelente			



Objetivos para la próxima valoración | GPTW®

Variables	Valoración	
	Actual	Objetivo
Equidad en la remuneración	Excelente	Excelente
Equidad en el trato	Muy alta	Excelente
Imparcialidad (Ausencia de favoritismo)	Muy alta	Muy alta
Justicia en el trato a las personas	Muy alta	Excelente
Capacidad de apelación	Muy alta	Muy alta
Fraternidad	Muy alta	Excelente
Hospitalidad del lugar	Muy alta	Muy alta
Hospitalidad de las personas	Muy alta	Excelente
Comunidad (Sentido de equipo)	Excelente	Excelente
Orgullo por el trabajo personal	Muy alta	Excelente
Orgullo del equipo	Muy alta	Excelente
Orgullo de la organización	Excelente	Excelente
Apreciación general	Muy alta	Muy alta

Valoración	Cantidad de variables	
	Actual	Objetivo
Excelente	6	16
Muy alta	18	9
Alta	1	0
Media (+)	0	0
Media (-)	0	0
Baja	0	0
Muy baja	0	0
Crítica	0	0
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	93.2	95.9
Brecha frente a la Excelencia	0.1	0.0
Valoración del Ambiente Laboral	Muy sobresaliente	Excelente



Great Place to Work®

certifica que el Ambiente Laboral de
Novo Nordisk Colombia S.A.S.

está en un estadio **Muy sobresaliente**, lo que hace de esta organización un empleador muy atractivo en el país y también ejemplo para este.

Great Place to Work® felicita a **Novo Nordisk Colombia S.A.S.** por este logro que contribuye a hacer de Colombia, un mejor país para todos.



Great Culture to Innovate® Colombia

Certifica que la Capacidad Colectiva de

Novo Nordisk Colombia S.A.S.

está en un nivel Sobresaliente, lo que crea condiciones muy favorables para correr su frontera de creación de valor.

Este logro la posiciona como una organización que contribuye a una de las mayores prioridades del país y es referente de quienes buscan por su intención innovadora un mayor desarrollo económico y social.



