

**Empresas
que cuidan**

**Great
Place
To
Work®**

ARGENTINA
2021

Empresas que cuidan Argentina 2021



¿Quién te cuida?

Es la pregunta que resuena cuando alguien piensa en el mundo de hoy. ¿Tu familia, tus amigos, la sociedad, el gobierno? A través de este ranking queremos **visibilizar a las empresas que cuidaron a sus colaboradores**. Lo venían haciendo, pero pandemia de por medio, tuvieron que redefinir de manera muy veloz e instaurar nuevas formas para prodigar cuidado a sus empleados.

Tradicionalmente se creía que la idea de la creación de una cultura de cuidado en el lugar de trabajo, beneficia a la organización a largo plazo porque conduce a menores costos de atracción y mayor retención de talentos. Cuando los empleados que se sienten cuidados se enorgullecen de su trabajo, están dispuestos a hacer un esfuerzo extra, a recomendar a otros sus empresas y a desear quedarse ahí por mucho tiempo.



A su vez, estos comportamientos marcan una gran diferencia al momento de atraer nuevos talentos.

Sin embargo, el contexto no sólo nos interpela a repensar qué enfoque le damos al tema sino que también nos desafía a **observar el cuidado desde un lugar más integral**. De esta manera, las empresas que cuidan, lo hacen no sólo para hacer crecer su negocio, sino también para proteger a sus empleados y las comunidades en donde la organización está emplazada.

La cultura de cuidado trasciende muchos límites conceptuales y tiene algo de activismo, algo del hacer: las empresas que cuidan llevan a cabo actos heroicos. Sólo aquellas organizaciones que traían el cuidado de las personas en su ADN hoy son reconocidas en un nuevo ranking denominado Mejores Empresas que cuidan en la Argentina.

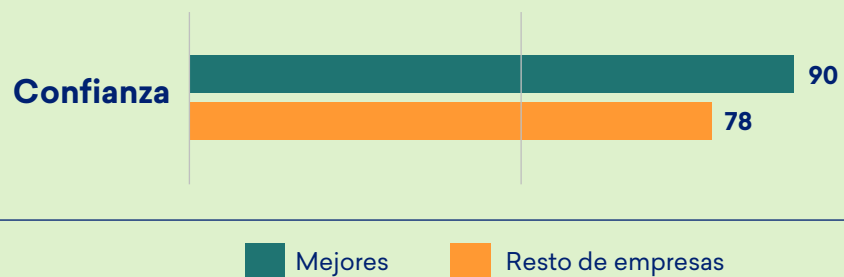
¿Qué implica ser una empresa que cuida? Tiene que ver con cómo las organizaciones se preocupan por mejorar la calidad de vida de los empleados. Para ello, es necesario contar con indicadores que guíen las iniciativas al respecto.

En este sentido desde GPTW entendemos que los líderes deben preocuparse por la **seguridad física y emocional** de los empleados, deben instrumentar los medios para que los colaboradores cuenten con los **recursos necesarios** para realizar sus tareas, deben demostrar un **interés genuino** en los miembros de sus equipos desde un lugar centrado en lo humano y no sólo en lo estratégico del negocio. Deben **predicar con el ejemplo**. A su vez, la organización debe incorporar los hábitos del bienestar en su cultura. También debe traspasar sus propios límites para **contribuir al medio que la rodea**.

El ranking de empresas que cuidan destaca las principales empresas de Argentina que han manejado sus negocios de forma efectiva al tiempo que demuestran un respeto, cuidado y preocupación sobresalientes por sus empleados y sus comunidades.

● Confianza

El bienestar o calidad de vida en el trabajo, está compuesto por varios elementos que inciden en uno muy específico: la Confianza. Desde GPTW cuantificamos la percepción de los empleados respecto de **la confianza que existe en sus lugares de trabajo**. De todas las variables que conforman la confianza, una serie de ellas se convierten en los impulsores del bienestar, o cuidado de los trabajadores.



Al final del día, los drivers del bienestar no tienen que ver con el yoga, el mindfulness o las apps de relajación que las empresas ponen a disposición de los empleados. Éstas son herramientas que complementan el cuidado de las personas dentro de sus ambientes de trabajo.

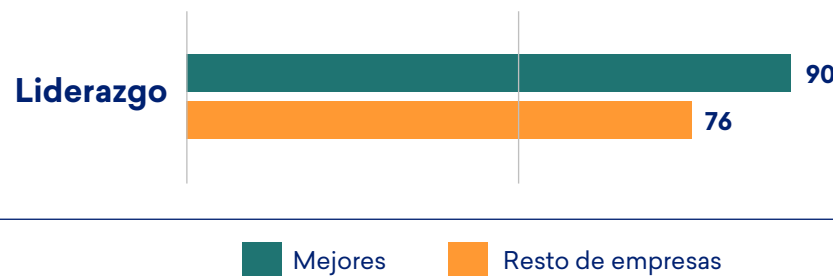
Los verdaderos impulsores son el propósito, las relaciones interpersonales, la seguridad/estabilidad, y la salud física y mental.



● Liderazgo

¿Cómo materializan las empresas que conforman este ranking esa cultura de cuidado para que los colaboradores tengan percepciones tan altas?

Lo hacen a través de sus líderes: a los líderes efectivos les importan sus equipos, les ofrecen flexibilidad, tanto de tiempos como de objetivos a lograr, son quienes tienen más chance de lograr la seguridad psicológica de los empleados.





El gran compromiso de sus organizaciones es el de formarlos en **cómo cuidar a las personas**: cómo brindan feedback diario, cómo trabajan la performance de forma sistemática, sin esperar a la evaluación formal, cómo escuchan, informan, inspiran, agradecen, celebran con sus equipos. Y esto lo hacen de forma constante.

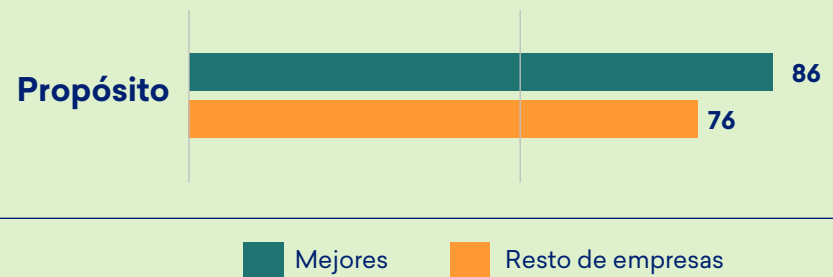
Cuidar a la gente en el contexto actual significa entonces líderes conectados con sus equipos: saber en qué está la gente, preguntar de forma sistemática y personal cómo estás, a los equipos: cómo podemos hacerlo mejor. Porque en esta época es poca la gente que admite abiertamente que siente angustia o está estresada o tiene ansiedad. Cuanto más cerca estamos, mejor conexión generamos y más chance tenemos de interpretar el impacto que tuvo/tiene el contexto imperante.

● Propósito

¿Qué es el propósito? Desde GPTW definimos el término de manera intencional y muy precisa.

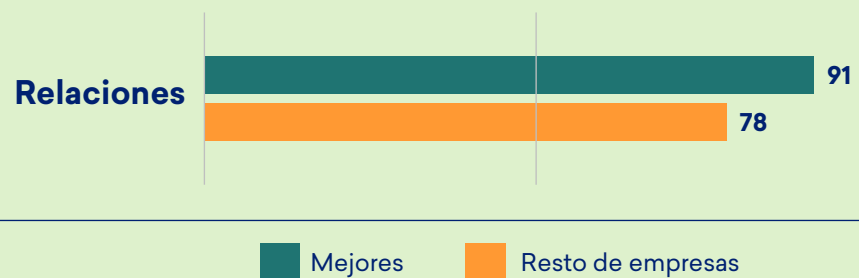
Tiene que ver con por qué la gente viene a trabajar todos los días, no lo que hace en su trabajo. Va más allá de la misión o los valores. Se relaciona con los objetivos que persigue la compañía, no necesariamente con la nobleza de esos objetivos. Sí con que los mismos sean significativos, que muevan a la gente a venir a su trabajo todos los días.

Es la piedra angular del cuidado. Cuando afuera todo es desorden, adentro de la organización estamos **enfocados en lograr una meta**. El líder conecta a los miembros de su equipo con objetivos claros y con más fuerza que antes los alinea bajo una meta común a la vez que sirve de nexo para que los empleados vean que su trabajo tiene un sentido especial, no es sólo un trabajo.



● Relaciones

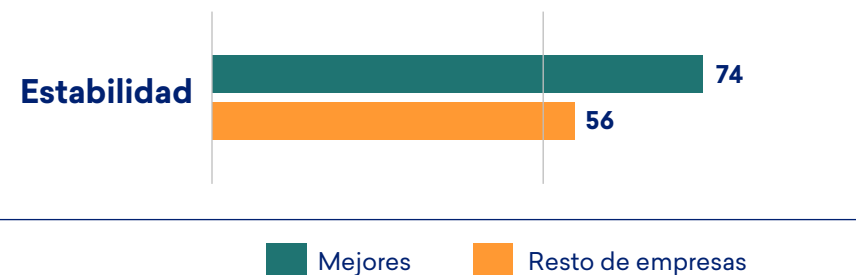
Cultivar las relaciones es otra medida crucial para el bienestar. Cuando los líderes involucran a los trabajadores en desafíos de la empresa que afectan el trabajo de la gente, vuelven a esos colaboradores parte de la solución a la vez que hacen sentir que todos tienen la posibilidad de tener una voz. Lo mismo ocurre cuando existe una **preocupación genuina** por las personas, sea que trabajen de manera remota o física en el lugar de trabajo.



● Seguridad / Estabilidad

Garantizar el salario, poder mantenerlo, es una de las preocupaciones de las organizaciones en tiempos de pandemia. Las del ranking lo hicieron, y en los casos en que no se pudo, los líderes fueron claros a la hora de explicar las razones. A su vez, en esos pocos casos, se programaron planes de pago y se dio tiempo libre extra.

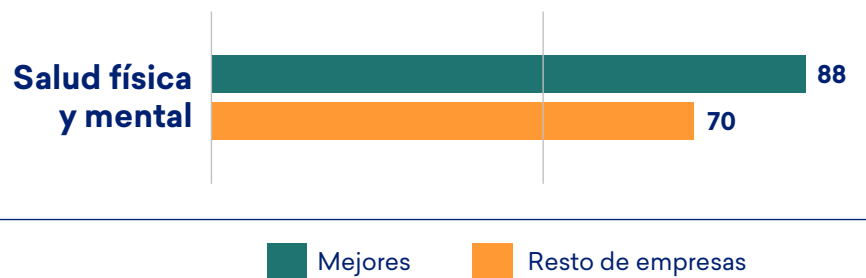
Estas organizaciones comprenden que no sirve de mucho poner a disposición de las personas apps de relajación si esas personas están preocupadas por su situación doméstica financiera.



● Salud física y mental

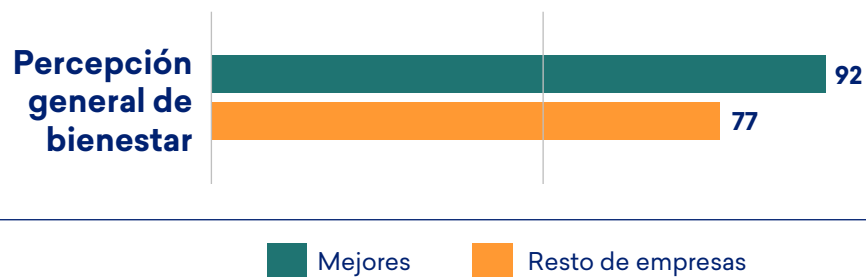
Más allá del despliegue de recursos, para mejorar la calidad de vida física, emocional y mental de los colaboradores, estas empresas invierten mucho en **mediciones crónicas para comprender cómo se sienten sus colaboradores** y poder tomar decisiones más acertadas al momento de tener que realizar algún tipo de intervención.

El rol del líder se vuelve vital para animar a los empleados a equilibrar vida personal con vida laboral. Nuevamente, si la organización pone a disposición soluciones para hacer la carga laboral más llevadera en este contexto en donde todo parece estar entremezclado, pero los empleados no cuentan con el tiempo para usarlas, tales recursos no sirven de mucho.



● Percepción de bienestar general de la empresa

El camino que trazan los datos presentados impulsan la percepción de los colaboradores respecto de su bienestar en su lugar de trabajo. A su vez, el indicador de bienestar refleja esa alta valoración.



A la gente le gusta trabajar acá.

Cuando analizamos los datos cualitativos una frase sobresalía. No importa el tamaño de la organización, la industria o su zona de influencia, la expresión más habitual fue: **“Acá me cuidan”**.



Antigüedad:

	Menos de 2 años		2 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		Más de 20 años	
Relaciones	93	83	90	74	90	74	92	79	94	79	93	81
Propósito	87	79	84	73	85	74	92	80	92	80	94	87
Seguridad / Estabilidad	78	66	72	51	72	52	77	54	81	54	80	61
Salud física y mental	89	77	86	66	86	66	88	71	89	71	90	76
Percepción general	94	83	91	74	90	73	93	79	94	79	92	82

Mejores Resto de empresas

Edad:

	25 años o menos		26 a 34 años		35 a 44 años		45 a 54 años		55 años o más	
Relaciones	92	81	90	74	92	78	93	82	95	81
Propósito	83	76	84	71	88	78	93	84	93	76
Seguridad / Estabilidad	75	59	69	51	79	58	82	64	86	59
Salud física y mental	89	73	86	65	89	71	90	77	96	73
Percepción general	92	80	91	73	93	79	95	82	96	80

Mejores Resto de empresas

Cargo:

	Employee/ Individual Contributor		Management - Frontline Manager or Supervisor		Management - Mid-level Manager		Management - Executive/C-Level Leader	
Relaciones	90	75	93	81	95	85	97	91
Propósito	85	73	88	81	90	85	96	88
Seguridad / Estabilidad	72	54	75	55	81	67	90	79
Salud física y mental	87	68	87	70	91	77	95	84
Percepción general	91	74	94	82	96	87	99	91

Mejores Resto de empresas

Género:

	Femenino		Masculino	
Relaciones	92	79	92	78
Propósito	87	77	86	77
Seguridad / Estabilidad	76	58	75	57
Salud física y mental	89	71	89	70
Percepción general	93	79	92	77

Mejores Resto de empresas



Palabras finales

Estas organizaciones hicieron crecer sus puntajes porque miraron la realidad circundante de frente e intencionalmente trabajaron en el bienestar de sus colaboradores. Y esto, fue una prioridad en pandemia, pero vino para quedarse.

El bienestar es el futuro de los Recursos Humanos.

Líderes más humanistas, levantan la vara de los negocios, pero también ayudan a construir mejores sociedades. Sin importar la escala jerárquica de ese líder, cuando dio feedback, preguntó por la familia, indagó acerca de si el colaborador estaba saliendo a caminar, si cortaba para comer, ese líder, estaba cerca de la gente.

Cuando afuera todo es un caos, cuando no sabemos a ciencia cierta cuándo la pandemia llegará a su fin, qué sucederá con nosotros o nuestros seres queridos, cuando nos sentimos un poco solos o agobiados, hubo algunas organizaciones, que cuidaron a sus colaboradores y les hicieron sentir esa seguridad que afuera, todavía no tenemos.

Empresas que cuidan 2021

Más de 1000 empleados

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5	Nº6
					

251 a 1000 empleados

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5	Nº6
					
Nº7	Nº8	Nº9	Nº10	Nº11	
					

Empresas que cuidan 2021

51 a 250 empleados

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5	Nº6
 Stoller	 onapsis	 Wetcom	 Cliengo	 TERRA TRANSLATIONS	 INNOVO
Nº7	Nº8	Nº9	Nº10	Nº11	Nº12
 AXXON CONSULTING	 ROS. WARE CLOUD ARG. E	 POINCENOT tech.studio	 OLDELVAL OLEODUCTOS DEL VALLE	 CEG comprando en grupo	 Artware Digital Business Experience
Nº13					
					

10 a 50 empleados

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5	Nº6
	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10	

Metodología

La metodología de Great Place to Work® para determinar Los Mejores Lugares para Trabajar es única y ha sido aplicada por más de veinte años en más de 90 países en todo el mundo.

Existen dos componentes esenciales en la metodología de Empresas que Cuidan:

- La percepción de los colaboradores a través de la cual se miden las experiencias de confianza, y el logro de su máximo potencial humano sin importar quiénes sean ni qué lugar ocupen en la organización. También se consideran las experiencias diarias de todos los colaboradores respecto de cómo se viven los valores dentro de la organización, la posibilidad de las personas para aportar nuevas ideas y la eficacia de los líderes en el día a día. Estas variables se generan desde la encuesta de clima.
- La percepción de los colaboradores acerca de indicadores exclusivos de Bienestar, que tienen que ver con el propósito, las relaciones, la salud mental y física, la estabilidad y la percepción general de bienestar. Estos datos se generan desde la encuesta de clima.



Total de empresas participantes y rankeadas:



Cantidad de empresas rankeadas por segmento:

Ranking Empresas que cuidan 2021	Cantidad de Empresas
10 a 50	10
51 a 250	13
251 a 1000	11
Más de 1000	6

Acerca de Great Place to Work®

Great Place to Work® es la autoridad global en cultura laboral. Desde 1992, encuestamos a más de 100 millones de empleados en todo el mundo y en base a esa información pudimos definir lo que hace que un lugar de trabajo sea un Excelente Lugar para Trabajar: la confianza. Ayudamos a las organizaciones a cuantificar su cultura y obtener mejores resultados al crear una experiencia laboral con un alto nivel de confianza para todos los empleados.

Utilizamos nuestros benchmarks para reconocer a Los Mejores Lugares para Trabajar en más de 60 países en todo el mundo.

Todo lo que hacemos está inspirado en nuestra misión: construir un mundo mejor ayudando a cada organización a convertirse en un excelente lugar para trabajar para todos.



Maximice el potencial de todos los colaboradores

a través de nuestras herramientas de diagnóstico y consultoría

Durante 30 años, trabajamos con compañías líderes de todo el mundo para identificar y construir culturas de trabajo de alta confianza y alto rendimiento. Nuestra investigación demuestra que construir **Excelentes Lugares para Trabajar Para Todos** no es sólo lo correcto, si no que es mejor para las personas, mejor para el negocio y mejor para el mundo.

Empoderamos a los líderes con nuestras herramientas de diagnóstico, nuestros informes, hallazgos y recomendaciones que facilitan la toma de decisiones en la gestión de sus equipos.

Contáctenos para conocer más sobre cómo cuantificar la cultura de su organización e identificar los factores que contribuyen en la construcción de culturas de confianza **para todos**.

Potencie su marca empleadora

Participe de nuestro nuevo programa de reconocimiento **Certificación™** y de nuestros rankings de **Los Mejores Lugares para Trabajar** en el país y sea reconocido como un empleador de excelencia.

Recursos

Visite [nuestra web](https://www.greatplacetowork.com.ar) para acceder a papers de investigación, blogs, artículos y grabaciones de webinars.



<https://www.greatplacetowork.com.ar>



¡Gracias!

Contacto:
info@greatplacetowork.com
www.greatplacetowork.com.ar