

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

ARGENTINA
2021

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2021





Trabajo remoto, trabajo presencial, modelos híbridos, híper flexibilidad, bienestar, digitalización, protocolos de bioseguridad. Estas fueron algunas de las frases que más resonaron en el último año en el ámbito empresarial. Mientras continuamos delineando el futuro post-pandemia, fuimos encontrando algunas respuestas. En este sentido, hay tres ejes sobre los que **Los Mejores Lugares para Trabajar™** comprendieron que debían operar:

- Infraestructuras adecuadas
- Inversión en tecnología digital
- Culturas de confianza

Los dos primeros ejes se logran con recursos, un poco de imaginación, mucho trabajo interdisciplinario y cierta cuota de agilidad. La confianza es otro tema. Arraiga en la cultura, en la forma de hacer las cosas. No se compra ni se copia. Se desarrolla con el tiempo, y la pandemia la puso a prueba. Sin embargo, observando el comportamiento de las percepciones de los empleados de las organizaciones que integran este año el ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar en Argentina, el índice de confianza no sólo no decayó, sino que se incrementó dos puntos. A todas esas empresas, nuestro mayor reconocimiento.

La dimensión social de la confianza es muy compleja porque no tiene reglas explícitas y es dinámica porque depende de las interacciones entre personas que a veces tienen distinta jerarquía. Algunos dicen que es difícil de medir y que no encierra un impacto directo en el rendimiento del negocio, entonces, no tiene sentido abordarla.

Sin embargo -y por poner sólo un ejemplo atinente a las metas del negocio- cuando se trabaja en un clima de confianza, la información fluye, los empleados comparten ideas de manera más abierta, hay más colaboración para probar ideas nuevas y, si cometen un error, saben que no serán penalizados, lo que probablemente facilite todo lo anterior. Los líderes crean espacios seguros para que la gente experimente y ponga en práctica esas ideas. Y ésta, es la base de la innovación, clave para sobrevivir en contextos de alta incertidumbre y alcanzar los objetivos propuestos.

Desde Great Place to Work® utilizamos una metodología propia para medir el grado de confianza que existe al interior de las organizaciones. Para ello medimos, a través de una encuesta, las percepciones en distintos aspectos que hacen a la confianza.

Para elaborar este ranking relevamos la opinión de:

90.457 colaboradores de **135** empresas

De estas 135 empresas, **sólo 50 fueron reconocidas como Los Mejores Lugares para Trabajar™ en el país**, representando la opinión de 54.618 empleados.

En un contexto de grandes desafíos sanitarios, sociales y económicos, las empresas del ranking en Argentina establecieron prioridades claras: los empleados, el negocio y la comunidad. Veamos cómo manejaron la confianza con sus empleados.



El benchmark de Los Mejores Lugares para Trabajar™ según los analytics de Great Place to Work® creció dos puntos de un año a otro.



Asimismo, también creció la percepción de los colaboradores en todas las dimensiones que componen el modelo.

	2020	2019
Credibilidad	83	80
Respeto	82	80
Imparcialidad	80	77
Orgullo	84	82
Camaradería	88	86

El motor de la confianza:

La credibilidad



Notablemente, el benchmark en materia de Credibilidad de Los Mejores Lugares para Trabajar, en un año muy particular, creció 3 puntos. Esto significa que hubo variaciones positivas en la percepción de las personas que respondieron la encuesta. La gran pregunta es: ¿A qué se debe?

Muchos podrán aventurar que “ya con tener trabajo la gente se siente agradecida y valora positivamente a la empresa en la que trabaja”. Sin embargo, observando los datos más de cerca las variables que más crecen son las asociadas al liderazgo, es decir, al vínculo clave que hace a las culturas de confianza.



“Remarco la forma que tenemos de trabajar que es por proyectos en función de objetivos, lo que me permite autorregularme el trabajo y siempre con la confianza de mi manager, creo que esa confianza y libertad no existen en muchas empresas, por lo cual estoy super a gusto y agradecida.”

	2020	2019
Información	80	74
Visión	82	78
Confiabilidad	82	78

La comunicación informativa es la base para que las personas puedan tomar decisiones en el trabajo. Este año no hubo empresa de ranking que no afinara la puntería en lo que a informar a los colaboradores de refiere. Se generaron comités de todo tipo con una frecuencia inusitada. A su vez hubo mucho entrenamiento a los líderes de todo nivel para bajar información consistente, clara y honesta.

“Destaco la apertura que hay últimamente en cuanto a la información sobre el negocio y cómo afecta cada factor a la compañía y a sus empleados. Excelente manejo de crisis del Covid.”



La visión es una competencia crucial del liderazgo, y en un contexto de alta incertidumbre a todo nivel, los colaboradores percibieron que, en su trabajo al menos, sabían hacia dónde iban.

La confiabilidad de un líder tiene que ver con su honestidad e integridad. Esto está relacionado con el liderazgo de cercanía, aún liderando a personas que estaban fuera del alcance de la vista. Líderes cumpliendo promesas y haciendo lo que dicen es el puntapié inicial de cualquier relación en contexto de intercambio.

“Encuentro mucha comunicación abierta. Transparencia. Pilares sólidos en ética y seguridad. Detalles y reconocimiento constante para los miembros de la organización. Acá hay un sentimiento de cercanía y familia.”



El respeto



Si bien prácticamente todas las variables que conforman esta dimensión crecieron, los aspectos relacionados con la participación se destacan, no sólo porque crecieron sino porque éste es un atributo complejo que encierra la necesidad de que el líder se haga a un lado y deje a la gente hacer y la incentive a ello.

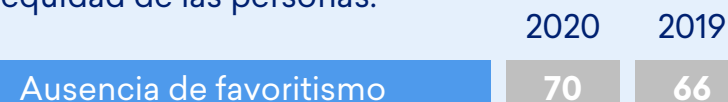


“La opinión de un pasante es tomada en cuenta y se le escuchará hasta si no está de acuerdo con lo que el arquitecto más senior de toda la empresa está diciendo. Eso es increíble.”

La imparcialidad



La ausencia de favoritismos juega un papel crucial en la percepción de equidad de las personas.



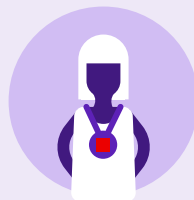
Hubo un incremento importante en este aspecto a nivel consolidado. Sin embargo, es importante observar la consistencia según diferentes cortes demográficos.

AUSENCIA DE FAVORITISMO - EDAD



“Considero que las reuniones de feedback permanentes son muy importantes para charlar sobre oportunidades de mejora en términos de comunicación, identificar oportunidades nuevas para fortalecer el liderazgo y mantener un entorno sano para el desempeño laboral (atendiendo inquietudes, dudas, dando claridad de objetivos y un espacio para hablar del tema que sea).”

El orgullo



El sentimiento de equipo jugó un rol fundamental. Las organizaciones pusieron mucho foco, recursos y creatividad para mantener a la gente unida.

	2020	2019
Sentimiento de equipo	86	82

“Mi empresa prioriza, en su personal, que esté bien, cuidado, contenido, valorado. En tema de la pandemia, hizo un trabajo excelente, dando todo por nosotros y nuestra familia. ¡Siempre están!!! Orgulloso de pertenecer a esta corporación.”

La camaradería



Tanto el sentido de acogida hacia los demás como el de pertenencia de uno mismo son factores que hacen al sentimiento de unidad. Ambas dimensiones crecieron este año.

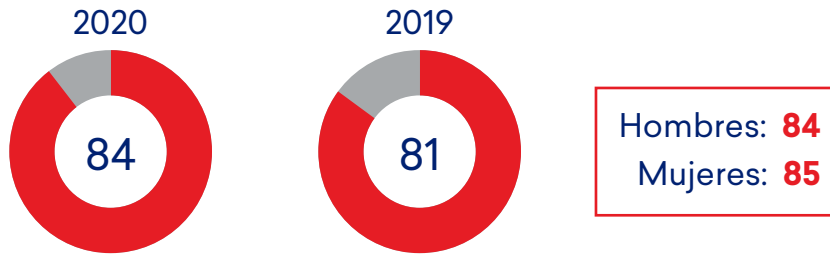
	2020	2019
Sentido de hospitalidad	90	88
Sentido de pertenencia	86	83

“Valoro el gran equipo de trabajo con la vocación de servicio, es increíble. En estos momentos que estamos pasando mundialmente cuando se planteó el procedimiento a seguir para poder seguir abiertos todo el personal presente se puso el equipo al hombro y aceptamos seguir todos juntos. Eso fue muy emocionante y se sintió ese calor de familia.”



Desempleo y salarios:

Según el INDEC el desempleo en pandemia trepó a 13,1% siendo **la cifra más alta desde 2004**, y siendo mayor entre las mujeres por ocupar mayor cantidad de trabajos informales o de menor calificación.



Creo que los jefes despedirían a los colaboradores sólo como última opción

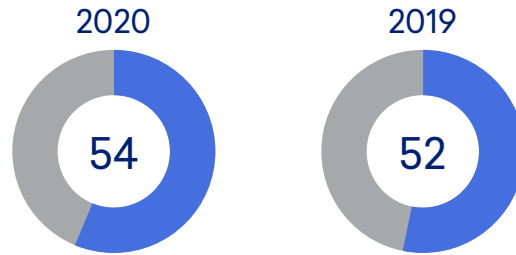
Entre las empresas del ranking, la percepción de despido como última opción asciende 3 puntos de 2019 a 2020.

Pero no es lo único. Cuando hablamos de salario la percepción positiva de los empleados también asciende, y esto es para remarcar. Las dimensiones de la confianza relativas al salario tienen que ver con la **justicia distributiva**: es la percepción de la relación entre lo que el empleado aporta y lo que recibe de la organización (Adams, 1965) y a su vez, compara esa relación que recibe con la de otros en su trabajo.



DATOS PARA REMARCAR

Es por eso que en términos de comportamiento organizacional el salario adquiere preeminencia tanto en términos de justicia distributiva como de intercambio social, respeto, status, etc.



Siento que recibo una porción justa de las ganancias de esta organización.

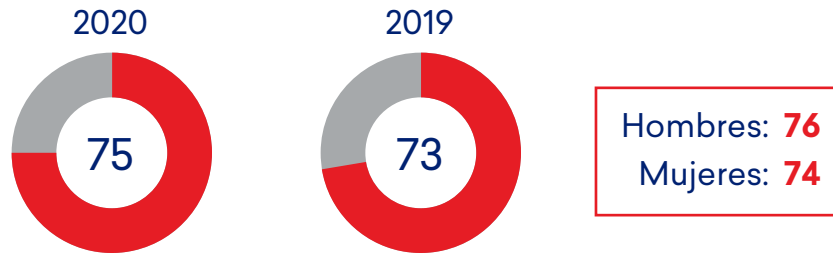
Con guarismos muy bajos, el salto de dos puntos en el aspecto salarial en un año crítico para la economía de cualquier organización muestra el esfuerzo de las empresas de ranking por cuidar a la gente también en los aspectos distributivos.

“Es impresionante cómo se manejaron frente a la situación actual de COVID. Mientras otras empresas redujeron personal o bajaron sueldos acá se preocuparon muchísimo por el bienestar e incluso aumentaron sueldos y pagaron bonos a pesar de toda la situación actual.”

“Valoro que en este contexto de pandemia, es difícil conseguir un bono extra o un aumento de sueldo, sin embargo, acá se hizo todo lo posible para que esto suceda y mantenernos tranquilos”.

Equilibrio entre vida laboral y personal:

Si bien los beneficios salariales y financieros siguen siendo un factor importante, otros factores como el equilibrio entre la vida personal y laboral está ganando un peso cada vez mayor. A su vez, las organizaciones están abandonando los paquetes de beneficios generales de "talla única para todos" en favor de planes personalizados para cada empleado. En este sentido, la pandemia y el aislamiento que ha venido conllevando, abrió una serie de desafíos para empresas y empleados. Al mismo tiempo, obligó a revisar el "de lunes a viernes de 9 a 18" para las empresas.



A las personas se las incentiva a que equilibren el trabajo con su vida personal

Las empresas de ranking optaron por probar con esquemas que ayudasen a sus colaboradores a compatibilizar home-office con home-schooling con tareas del hogar, etc., estando las mujeres un poco más afectadas que los hombres en estos aspectos. En este sentido, la mirada cercana del líder directo ayudó para generar planes adaptados a las diversas situaciones de sus equipos.



“Valoro la flexibilidad horaria debido a la confianza que tiene la gerencia en sus equipos de que van a hacer bien su trabajo sin importar el horario”.

DATOS PARA REMARCAR

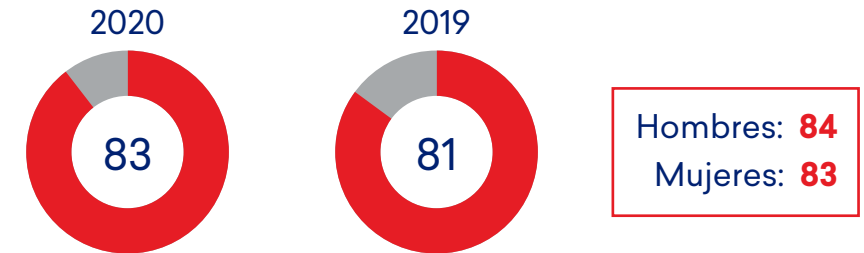
Bienestar:

Históricamente, los empleadores reconocidos por Great Place to Work® han adoptado una actitud creativa, proactiva y en los últimos años, un enfoque preventivo del bienestar. Invirtiendo en salud y bienestar, estas organizaciones consistentemente logran niveles de ausentismo inferiores al resto, mientras que al mismo tiempo aumentan el compromiso y la productividad.

Pero los indicadores de ausentismo comenzaron a perder relevancia en el contexto actual al tiempo que los indicadores de calidad de vida laboral cobraron mayor importancia para la gente, cuando todo quedó entremezclado al interior del hogar, o bien, cuando los empleados debían seguir yendo a su lugar de trabajo. De esta forma, el mayor peso relativo respecto de las prioridades de las empresas del Ranking estuvo puesto en cuidar a los empleados en sentido integral.

Más allá de trasladar todo lo que se hacía de manera presencial al mundo virtual, se profundizaron algunos aspectos relativos al bienestar emocional para el colaborador y su grupo. En este sentido las organizaciones del ranking afinaron sus instrumentos de medición e incorporaron otros nuevos con el objetivo de llegar con precisión a aquellos que estaban siendo más afectados por el contexto. En base a eso, tomaron decisiones acerca de cuáles serían las acciones a implementar.

Desde ayuda psicológica hasta consejos sobre alimentación, bienestar espiritual, ocio, postura física y muchos etcéteras, hasta ayuda escolar para los niños del hogar con el objetivo de ayudar a los padres en ese aspecto. Los datos reflejan los resultados:



Bienestar

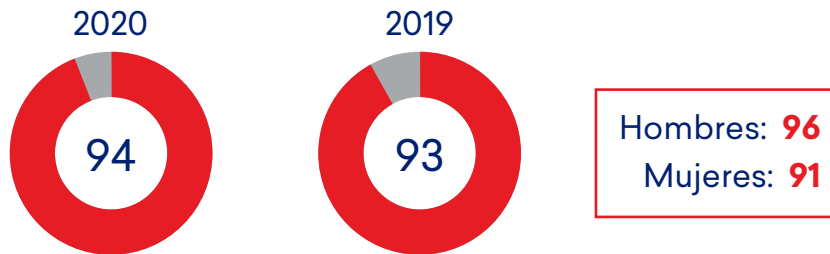
“Destaco todas las acciones relacionadas con Wellness, la preocupación por mi bienestar desde todo punto de vista para que logre un equilibrio aún dentro de la situación de pandemia que estamos atravesando. Se nota que hay un genuino interés por las personas, sea cual sea su posición, no solo para que estén bien sino para que encuentren un lugar agradable donde quieran seguir estando.”



La agenda del género:

La diversidad de género continúa siendo una prioridad en la agenda social. Su desigualdad sigue siendo un factor crítico para muchos departamentos de recursos humanos.

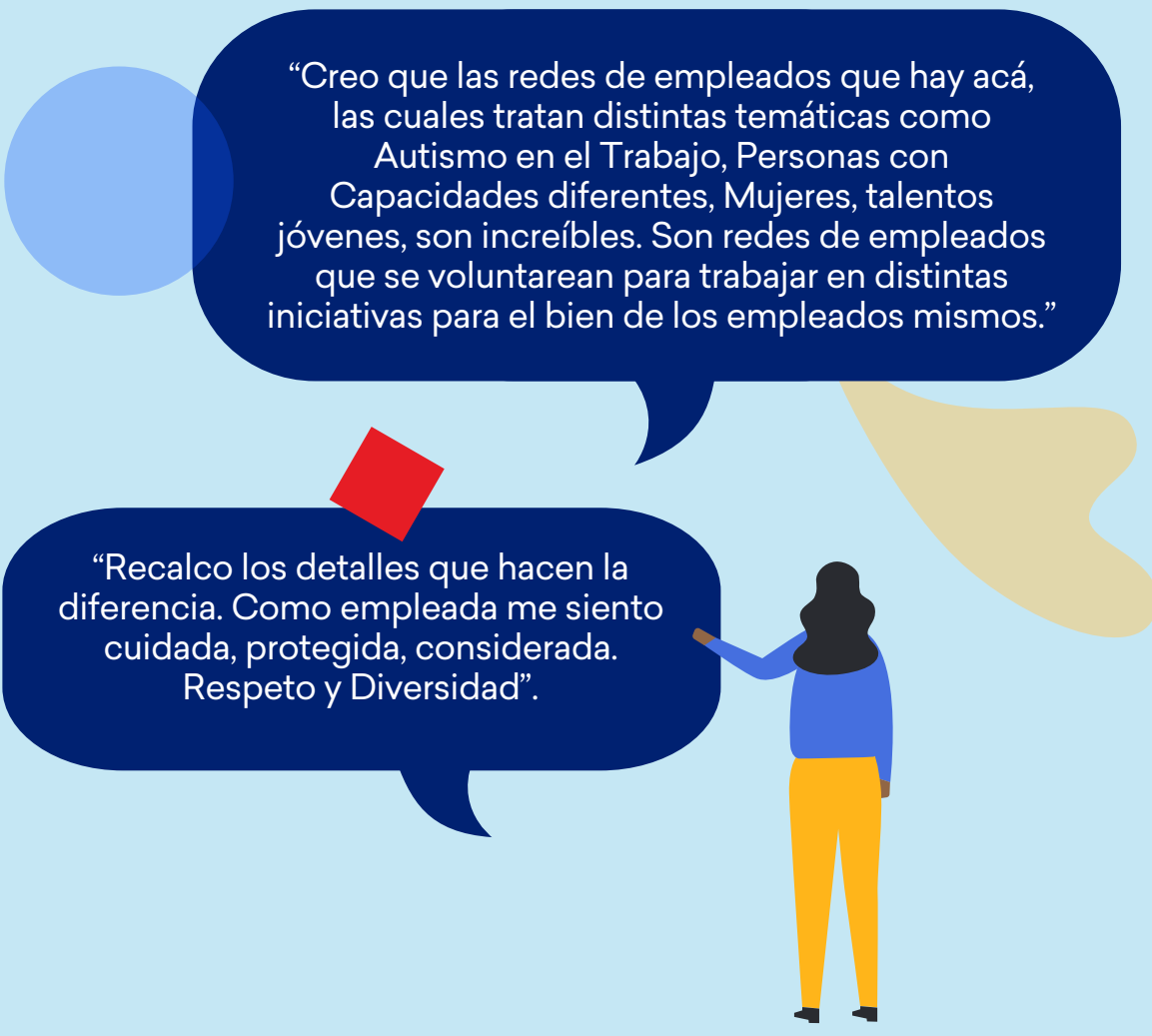
Aunque los empleadores están llevando a cabo acciones para abordar las cuestiones de género, no siempre son lo suficientemente rápidos, y puede que no lleguen lo suficientemente lejos. En los excelentes lugares para trabajar, la diversidad de género es vital para desbloquear el potencial y construir un flujo de talento diverso.



Las personas son tratadas en forma justa
independientemente de su género

Si bien las organizaciones reconocidas en el Ranking de Argentina potenciaron este desafío en el último año, las mujeres aún continúan siendo más críticas en su percepción sobre el tema.





“Creo que las redes de empleados que hay acá, las cuales tratan distintas temáticas como Autismo en el Trabajo, Personas con Capacidades diferentes, Mujeres, talentos jóvenes, son increíbles. Son redes de empleados que se voluntarean para trabajar en distintas iniciativas para el bien de los empleados mismos.”

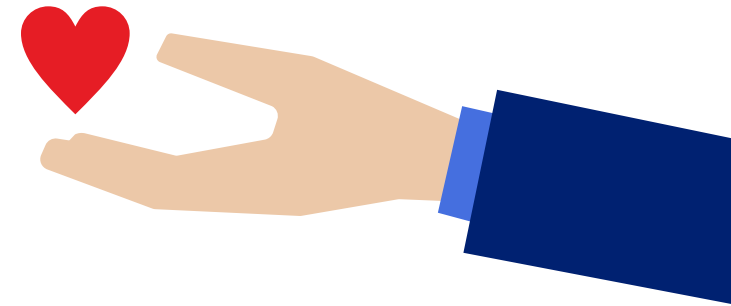
“Recalco los detalles que hacen la diferencia. Como empleada me siento cuidada, protegida, considerada. Respeto y Diversidad”.

Ampliando la conexión emocional:

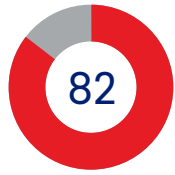
Trabajo con la comunidad

Ya no es suficiente simplemente hacer donaciones corporativas a organizaciones sin fines de lucro. Las empresas han venido desarrollando nuevas formas de conectarse con la sociedad en general. Y los empleados no quieren quedarse afuera. Al contrario. Necesitan maximizar su potencial aunando fuerzas para contribuir a un bien mayor.

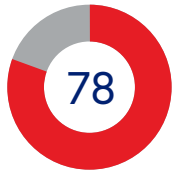
Involucrarse con la comunidad mediante el voluntariado aumentó constantemente y, en los últimos años, vemos un aumento en el número de organizaciones que incentivan el voluntariado como parte de sus programas de responsabilidad social. Durante 2020, muchas de las empresas de ranking pusieron a disposición de diversas entidades que luchan contra la pandemia no sólo dinero y tecnología, sino también capital humano experto para iniciar diversas acciones, desde investigación hasta distribución y entrenamiento en logística.



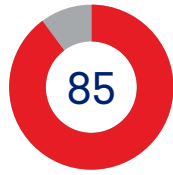
DATOS PARA REMARCAR



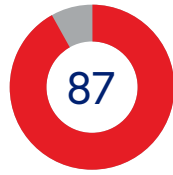
25 años o menos



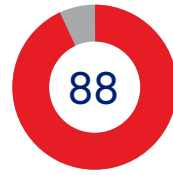
26 a 34 años



35 a 44 años



45 a 54 años



55 años o más

Me siento bien por la forma en que contribuimos a la comunidad

Para tomar nota: a nivel consolidado la percepción de este tema es de 84 puntos porcentuales. Sin embargo, cuando observamos los datos a la luz de los diversos grupos etarios que componen la encuesta encontramos ciertas variaciones importantes, sobre todo en el grupo que más Millennials concentra, quienes le atribuyen un valor sustancial al trabajo con la comunidad.



“Creo que la gran ayuda a la comunidad es algo único de esta empresa. Todos los empleados tienen permitido tomarse varias horas al año (creo que 40 horas o más) para hacer trabajos de voluntariado. Dentro de la oficina se llevan a cabo varias actividades en conjunto con ONGs y organizaciones, como armar cajas navideñas o cajas escolares para familias de bajos recursos. También la empresa tiene una política de duplicar cualquier contribución que hagamos a una ONG verificada.”



En conclusión



Hemos visto cómo este año la pandemia y sus consecuencias sanitarias, sociales y económicas implantaron desafíos a todo nivel. También fue una oportunidad para que muchas empresas dieran un salto cualitativo en la calidad de los vínculos que gestionaron al interior de ellas mismas, que en Great Place to Work® traducimos en incrementos cuantitativos de la percepción de los empleados respecto de su experiencia en el lugar de trabajo. En este sentido los empleados tomaron nota del cuidado que recibieron de sus líderes y empleadores. Ese cuidado se tradujo en diversos aspectos: salarial, comunicacional, de escucha, de atención a la diversidad (de personas y sus problemas). Se observó que las empresas de ranking profundizaron la centralidad en el empleado.

Es dable que esto no tenga vuelta atrás y que las organizaciones continúen evolucionando el concepto de bienestar, espacios de trabajo, modelos de trabajo flexible y aprendizaje.

A su vez, y más allá de la tecnología a disposición los líderes de estas empresas dieron un salto cualitativo: ya no se trata sólo de ser líderes confiables. Se trata de confiar en la gente que trabaja para uno. Esto es descentralizar la confianza, devolverle a la gente la capacidad de tomar sus propias decisiones lo que redundará en una percepción positiva de lo que hacen todos los días en su trabajo, destapa la energía creativa, el sentido de unidad de los equipos y la chance de dar la milla extra.

Nadie podría asegurar que todo esto es definitivo. Sin embargo, tal vez, la lección más importante que nos deja la pandemia en el mundo del trabajo es que inevitablemente tenemos que aprender mientras hacemos.

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2021

Hasta 250 empleados

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
 Stoller	 onapsis	 novo nordisk®	 ASSURANT®	 credicuota\$
Nº6	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10
Mercedes-Benz Financiera	 YARA	 OLDELVAL OLEODUCTOS DEL VALLE	 CODER HOUSE	 AMI
Nº11	Nº12	Nº13	Nº14	Nº15
 mastercard.	 PROMA GROUP	 CEG comprando en grupo	 lightech	 ROTAM
Nº16	Nº17	Nº18	Nº19	Nº20
 ualá	 GLAMIT	 AXXON CONSULTING	 sas THE POWER TO KNOW.	 Mitrani Caballero Ruiz Moreno abogados
		Nº21	Nº22	
		 CAMPARI GROUP	 worldline	



Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2021

251 a 1000 empleados

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				
Nº6	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10
				
Nº11	Nº12	Nº13	Nº14	Nº15
				
		Nº16	Nº17	
				



Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2021

Más de 1000 empleados

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				
Nº6	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10
				
		Nº11		
				



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>