

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en 4 sectores clave



Los Mejores Lugares para Trabajar™
Tecnología

Great Place To Work® ARGENTINA 2024

Los Mejores Lugares para Trabajar™
Servicios Financieros y Seguros

Great Place To Work® ARGENTINA 2024

Los Mejores Lugares para Trabajar™
Producción y Manufactura

Great Place To Work® ARGENTINA 2024

Los Mejores Lugares para Trabajar™
Publicidad y Marketing

Great Place To Work® ARGENTINA 2024

Introducción

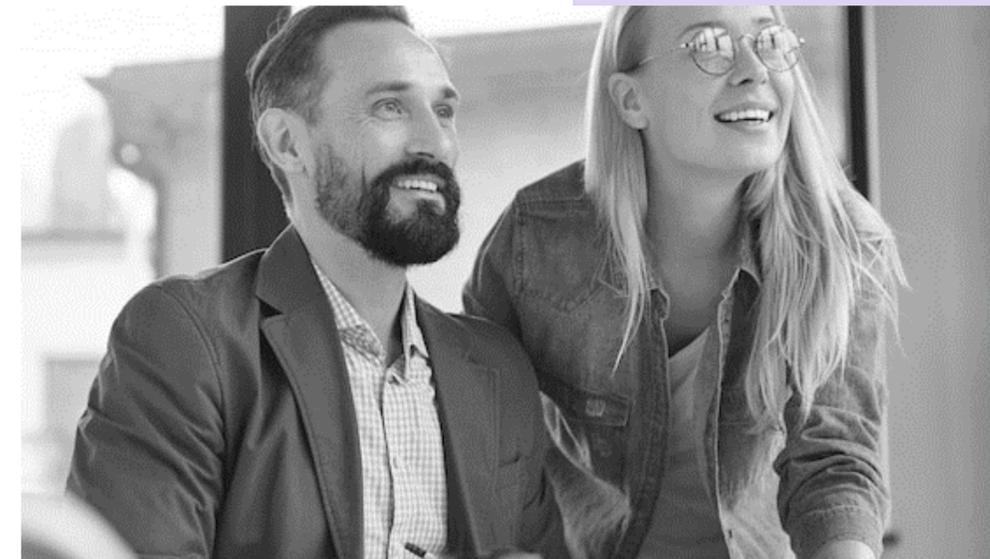
En esta edición de esta nueva publicación de ranking, nuestro objetivo es profundizar en las características únicas que definen a los Mejores Lugares para Trabajar™ en cuatro sectores clave de la economía argentina: Tecnología, Publicidad y Marketing, Producción y Manufactura, Servicios Financieros y Seguros. El relevamiento y análisis que presentaremos a continuación fue llevado a cabo con un foco claro: resaltar los elementos comunes indispensables para el éxito organizacional.

Al comparar estos sectores, lo que pretendemos es no solo entender las especificidades que cada uno presenta, sino también destacar cómo -a pesar de sus diferencias- los pilares fundamentales como la credibilidad, la equidad, el vínculo líder-colaborador y el compromiso son variables comunes y esenciales para crear y promover un gran lugar para trabajar.

Este enfoque proporciona una perspectiva crítica sobre cómo las diferentes industrias enfrentan desafíos similares.

Este enfoque proporciona una perspectiva crítica sobre cómo las diferentes industrias enfrentan desafíos similares y cómo las soluciones innovadoras pueden ser aplicadas de manera transversal para mejorar la calidad del ambiente laboral en general.

Los resultados obtenidos nos demuestran que, al final del día, los aspectos positivos de una organización tienen un impacto profundo en las personas y estos son valorados en todas las empresas, independientemente de su industria y tamaño.



Metodología

La lista de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2024 surge como resultado de la aplicación de nuestra Metodología For All™.

La metodología utilizada por Great Place To Work® se basa en el relevamiento y análisis de la percepción de los colaboradores, donde se miden las experiencias de confianza y las posibilidades de los empleados para alcanzar su máximo potencial humano, independientemente de quiénes sean y qué lugar ocupan en la organización.

También se consideran las experiencias diarias de todos los colaboradores respecto de cómo se viven los valores en la organización, la posibilidad de las personas para aportar nuevas ideas y la eficacia de los líderes en el día a día.

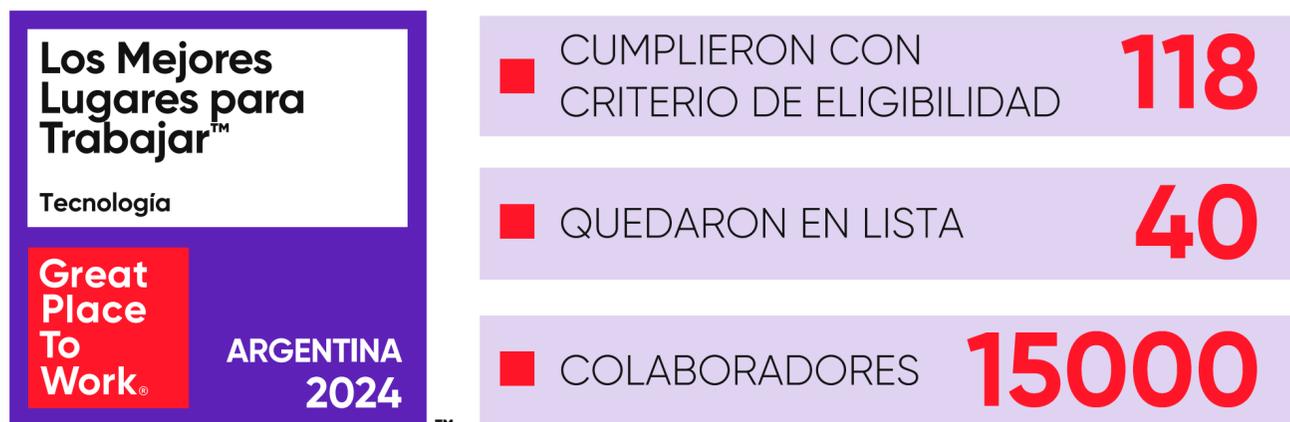
Estas variables se relevan mediante nuestra encuesta de clima.

El criterio de elegibilidad de este Ranking consiste en:

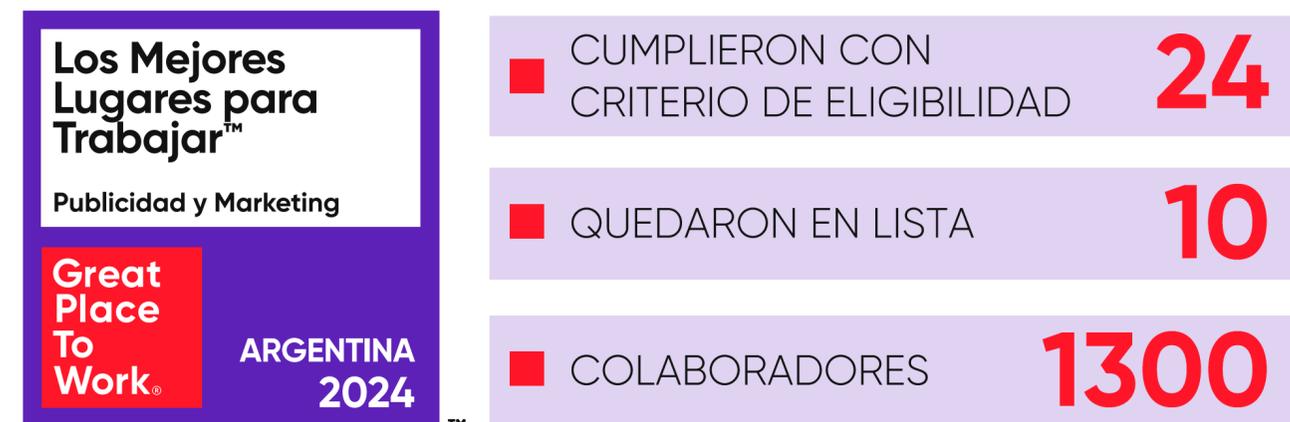
- Ser una organización Certificada por GPTW (habiendo obtenido al menos 65% de favorabilidad en la encuesta Trust Index® - Encuesta de clima) y haber iniciado la encuesta de clima antes del 8 de marzo 2024.
- Haber entregado el Culture Brief (donde se toma el dato oficial de la industria para competir)

Datos técnicos

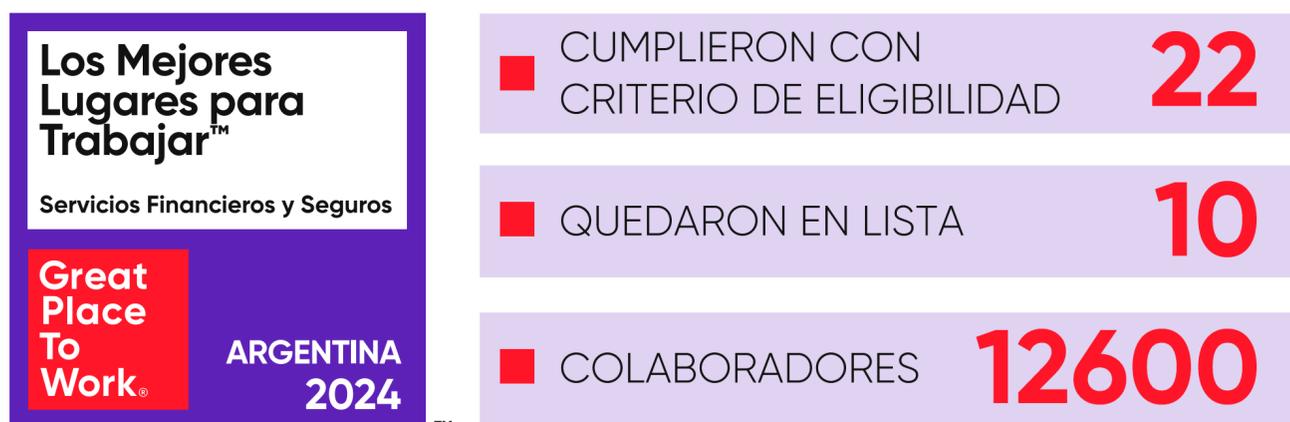
Tecnología:



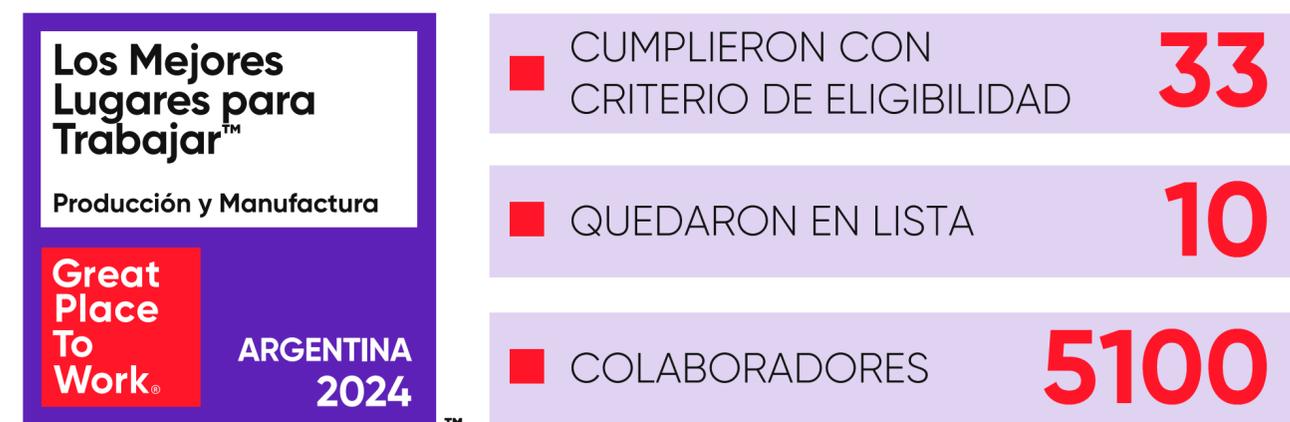
Publicidad y Marketing:



Servicios Financieros y Seguros:



Producción y Manufactura:



Credibilidad

La credibilidad en las organizaciones representa la confianza que los colaboradores tienen en sus líderes. Es decir, que refleja su percepción acerca de la honestidad de estos, sus competencias y cuán coherentes son sus acciones en relación con lo que comunican. Los líderes con alta credibilidad son aquellos que comunican efectivamente, cumplen sus promesas y demuestran que tienen los intereses de sus equipos y de la empresa en mente en su accionar.

Alcanzar altos niveles de credibilidad es clave ya que se trata del primer peldaño para construir un excelente clima laboral. Sin credibilidad, es difícil para los líderes motivar a sus equipos, fomentar el compromiso y la colaboración y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización. En los Mejores Lugares para Trabajar, los líderes son creíbles y esto facilita el desarrollo de un ambiente de trabajo For All. Ello no solo mejora la satisfacción laboral y la retención de talento, sino que también impulsa el rendimiento de la organización. Por ende, aunque las puntuaciones sean altas, apuntar a mejorar en las áreas identificadas beneficiará a los empleados individualmente y contribuirá a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo en mercados cada vez más competitivos.

Al analizar los resultados destacados de esta variable en las cuatro industrias, todas presentan valores positivos en la percepción de la gestión de los jefes, con puntuaciones por encima del 80% en todas las categorías. Esto sugiere que, en términos generales, hay una base sólida de buenas prácticas de liderazgo que prevalece y es un indicador saludable de las dinámicas laborales en estas organizaciones.

Sin embargo, si bien las puntuaciones son notablemente altas, aún hay espacio para mejoras.



Credibilidad

	SF & Seg	Pub & Mkt	Prod & Manuf	Tecno
Los jefes me mantienen informado sobre asuntos y cambios importantes.	82	88	81	89
Los jefes comunican claramente sus expectativas.	83	90	84	89
Los jefes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	91	96	90	95
Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas.	81	88	79	89
Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	89	93	89	94
Los jefes cumplen con sus promesas.	85	90	82	91
Los jefes hacen lo que dicen.	85	92	83	92



Credibilidad

Otras observaciones que revelan los datos incluyen:

- **Accesibilidad y comunicación:**
en todos los sectores, los jefes son percibidos como altamente accesibles y comunicativos, con Publicidad & MKT y Tecnología de la Información sobresaliendo en estas áreas. Esto indica que en estas industrias hay una tendencia positiva hacia una comunicación abierta y directa.
- **Claridad en las expectativas:**
nuevamente, Publicidad & MKT y Tecnología de la Información muestran los puntajes más altos, lo que sugiere que los jefes en estos campos pueden ser más efectivos en establecer y comunicar objetivos y expectativas a sus equipos.
- **Confianza y autonomía:**
los empleados sienten que sus líderes confían en su capacidad para realizar un buen trabajo sin necesidad de supervisión constante. Esto podría estar vinculado a la naturaleza de las tareas en estas industrias, donde la creatividad y la autogestión son a menudo más valoradas.
- **Consistencia y confiabilidad:**
se observa una percepción de integridad y fiabilidad en la gestión dentro de estas industrias.
- **Asignación y coordinación de tareas:**
este es el aspecto donde se observa la mayor diferencia entre industrias. Mientras que Producción y Manufactura tiene la calificación más baja en esta área (10 puntos por debajo en relación con la mejor performance), lo que podría indicar áreas de mejora en la gestión de recursos humanos o en la claridad de los roles, las otras industrias tienen resultados más positivos, con Tecnología de la Información y Publicidad & MKT liderando nuevamente.

Imparcialidad

La imparcialidad en las organizaciones involucra la percepción de equidad y justicia que tienen los colaboradores respecto a las políticas y decisiones de la empresa.

Se basa en la idea de que todos los empleados deben ser tratados de manera justa y sin favoritismos, independientemente de su rango, género, edad u otras características personales. La imparcialidad es crucial porque tiene un impacto directo en la motivación y el compromiso de los empleados.

Cuando los colaboradores sienten que se valoran sus contribuciones y que hay igualdad de condiciones y oportunidades para todos, aumenta su nivel de compromiso con la organización, lo que puede llevar a una mayor productividad y lealtad.

	SF & Seg	Pub & Mkt	Prod & Manuf	Tecno
Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	74	89	76	86
Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la organización.	95	98	94	97
Los ascensos se otorgan a las personas que más se los merecen.	71	87	70	85
Los jefes evitan el favoritismo.	77	88	73	88
Si soy tratado de forma injusta, creo que tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo.	86	95	86	93

Imparcialidad

Al cotejar los resultados de los cuatro sectores, vemos disparidades:

- En todas las industrias, la percepción general de la imparcialidad es positiva, con la mayoría de los porcentajes superando el 70%. Esto sugiere que, en general, las empresas están prestando atención a la creación de un entorno de trabajo justo.
- El buen trato es la variable destacada y con mejor performance en todas las industrias, con resultados casi perfectos. Este es un indicador positivo de que las políticas de respeto están siendo implementadas de manera efectiva.

En esta misma variable, cuando ahondamos en la comparación entre industrias vemos lo siguiente:

- Publicidad & MKT destaca en la mayoría de las categorías, especialmente en el reconocimiento especial y en lo referido a evitar el favoritismo. Esto podría reflejar una cultura de trabajo más inclusiva y equitativa en esta industria o un enfoque particular en el reconocimiento y la meritocracia.
- IT también se percibe favorablemente en los ascensos basados en méritos, lo que puede ser indicativo de una cultura de trabajo más orientada a resultados y recompensas basadas en el rendimiento.
- En contraste, Servicios Financieros & Seguros y Producción & Manufactura muestran resultados más modestos en varias áreas, sugiriendo que puede haber más espacio para mejorar la percepción de imparcialidad en estos sectores.

Los datos sugieren que mientras hay un sentido generalizado de trato equitativo en términos de respeto y oportunidades para ser escuchado, hay áreas específicas, como la participación en las ganancias y los procesos de promoción, donde las industrias pueden enfocarse para mejorar la percepción de imparcialidad.

Liderazgo

Cultivar un buen vínculo entre líderes y colaboradores es esencial en toda organización. Se trata de una relación que es determinante e impacta directamente en el clima laboral y los resultados organizacionales.

Cuando los líderes se comunican eficazmente, muestran confianza en sus equipos y actúan con integridad fomentan un ambiente de trabajo donde los colaboradores se sienten valorados y apoyados. Esto, a su vez, puede llevar a un aumento de la motivación y el compromiso, lo que se traduce en un mejor desempeño y disposición para ir más allá de lo esperado en sus roles.



	SF & Seg	Pub & Mkt	Prod & Manuf	Tecno
Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas.	81	88	79	89
Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	89	93	89	94
Los jefes cumplen con sus promesas.	85	90	82	91
Los jefes hacen lo que dicen.	85	92	83	92
Los jefes conducen el negocio de forma honesta y ética.	92	96	91	96
Los jefes reconocen el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional.	83	91	80	90
Los jefes reconocen que pueden cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	87	94	84	94

Liderazgo

Al contemplar los resultados de los 4 sectores globalmente, podemos concluir que:

- En general, prevalece una percepción positiva de la actuación de los jefes en todas las industrias, con puntuaciones en su mayoría superiores al 80%. Esto indica una valoración favorable de la calidad del liderazgo.
- La confianza en los colaboradores para realizar un buen trabajo sin supervisión constante y la conducta honesta y ética de los líderes son los aspectos mejor valorados en todas las industrias, reflejando una base de confianza y principios éticos en la gestión.
- El reconocimiento de los errores involuntarios es también alto, lo que puede ser un indicador de un entorno laboral que promueve el aprendizaje y la mejora continua sin penalizar a los empleados por errores honestos.



Liderazgo

Cuando comparamos entre sectores, los datos nos dicen que:

- En general, prevalece una percepción positiva de la actuación de los jefes en todas las industrias, con puntuaciones en su mayoría superiores al 80%. Esto indica una valoración favorable de la calidad del liderazgo.
- **Publicidad & MKT y Tecnología de la Información** sobresalen en casi todas las categorías, lo cual puede indicar una cultura de liderazgo particularmente fuerte en estas áreas. Los jefes en estos sectores parecen ser más exitosos en la construcción de relaciones de confianza y reconocimiento con sus empleados.
- **Producción y Manufactura** muestra las puntuaciones más bajas en varias áreas, especialmente en la asignación y coordinación de personas y el reconocimiento del trabajo bien hecho. Esto sugiere que hay margen de mejora en las prácticas de liderazgo y en la gestión de la motivación y reconocimiento de los empleados en este sector.
- **Servicios Financieros y Seguros**, mientras mantiene una percepción positiva en general, no lidera en ninguna de las categorías, lo que podría indicar una necesidad de fortalecer ciertos aspectos del liderazgo.

Es importante destacar que, si bien las diferencias entre industrias pueden reflejar distintas culturas y prácticas de liderazgo, la tendencia general hacia la valoración positiva del liderazgo es un signo alentador. Las empresas pueden aprovechar estos datos para focalizar sus esfuerzos de desarrollo y formación de líderes en áreas específicas donde se necesita fortalecimiento, con el objetivo de promover aún más la motivación y el compromiso de los colaboradores, pilares esenciales para el éxito sostenido.

Beneficios

Los beneficios son una parte integral de la compensación total que los empleados reciben y juegan un papel crucial en su percepción acerca del trato que reciben de su organización.

No se limitan a la remuneración económica, sino que incluyen también beneficios tangibles, como actividades de recreación y tiempo libre pagado, y beneficios intangibles o "salario emocional", como el reconocimiento, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos beneficios son fundamentales para garantizar la motivación y la satisfacción de los colaboradores, ya que reflejan el valor que la organización les asigna y contribuyen al bienestar integral.

La importancia de los beneficios radica principalmente en su capacidad para influir en el compromiso de los empleados. Una remuneración justa y beneficios considerados valiosos pueden aumentar la motivación y la satisfacción, lo que a menudo se refleja en un mayor desempeño y productividad. Además, una estrategia bien estructurada de beneficios puede ser un factor diferencial en la atracción y retención de talento.

	SF & Seg	Pub & Mkt	Prod & Manuf	Tecno
Tenemos beneficios especiales y únicos en esta organización.	75	77	76	77
Aquí las personas reciben una remuneración justa por el trabajo que hacen.	68	66	69	76
Siento que recibo una porción justa de las ganancias de esta organización.	60	61	60	69



Beneficios

En cuanto beneficios podemos decir que:

- Todas las industrias valoran de manera similar los beneficios especiales y únicos, con puntuaciones que rondan entre 75% y 77%, lo que sugiere una percepción bastante uniforme en este aspecto.
- Donde vemos una excepción notable, es en la percepción de la distribución justa de las ganancias. Todas las industrias tienen puntuaciones significativamente más bajas, especialmente en Servicios Financieros y Seguros, Publicidad & MKT y Producción y Manufactura, todas con valores alrededor del 60%. TI muestra valores un poco por encima del resto, con un 69%, pero que sigue siendo una alerta para los empleadores.
- Esto podría ser una señal de que los empleados pueden sentir que la distribución de las recompensas financieras no está siendo del todo equitativa; tanto porque esto sea realmente así, como también porque la empresa no esté comunicando con claridad y transparencia cuáles son sus ganancias reales y esto genera falsas creencias o expectativas entre los colaboradores al respecto.



Beneficios

Comparativo entre industrias:

- **Tecnología** parece liderar en términos de percepción de equidad en la remuneración y en la participación en las ganancias, lo que puede reflejar una cultura de compensación más competitiva en la industria tecnológica, que a menudo incluye bonos basados en el rendimiento y acciones de la empresa.
- **Servicios Financieros y Seguros**, aunque no está a la zaga en cuanto a beneficios especiales, tiene una puntuación más baja en remuneración justa y participación en ganancias. Esto podría indicar una desconexión entre las expectativas de los empleados y la estructura de compensación actual en la industria financiera.
- **Publicidad & MKT** y **Producción y Manufactura** muestran una percepción bastante equilibrada de los beneficios especiales y una remuneración justa, pero al igual que Servicios Financieros y Seguros, presentan la percepción más baja en cuanto a la participación en las ganancias. Esto sugiere que, aunque se sienten valorados en términos de beneficios y salario, los colaboradores pueden no sentirse parte de los éxitos financieros de la empresa en la misma medida.

Aumentar la transparencia y la alineación de la compensación con las expectativas del mercado, así como compartir más equitativamente el éxito financiero, podría mejorar la satisfacción general del empleado y su rendimiento. Esto es especialmente relevante en un mercado laboral que valora cada vez más la compensación integral, no solo en términos financieros, sino también en cuanto al bienestar y desarrollo personal y profesional.

Palabras finales

Los datos provistos en el presente informe reflejan aspectos destacados específicos de cada industria en base a las percepciones de los colaboradores sobre aspectos críticos de sus lugares de trabajo. Es fundamental comprender que estos puntos son diagnósticos exclusivos de cada sector y no deben cruzarse en comparaciones directas, ya que cada industria tiene dinámicas propias que la definen y determinan.

Como análisis final, hemos elegido destacar los puntos fuertes y débiles de cada sector en pos de analizar las posibles áreas de mejora y su utilidad como benchmark.

Tecnología de la Información (TI)

- El sector de TI se destaca por su capacidad de permitir que los colaboradores se expresen auténticamente, con valor de 95 para la sentencia "en mi lugar de trabajo puedo mostrarme como soy". Esto refleja una cultura de inclusión y aceptación que es esencial para la innovación y la creatividad.
- En contraposición, se observa una percepción de necesidad de mejora en la participación en las ganancias, con un 69%, lo que sugiere que podría fortalecerse la forma en que se comparten los beneficios económicos del éxito empresarial.

Producción y Manufactura

- Los colaboradores de la industria manufacturera sienten un fuerte sentido de orgullo por los logros de su organización, con una puntuación del 95%. Este sentimiento de orgullo es un indicativo de una identificación profunda con los resultados y metas de la empresa.
- Por otro lado, la remuneración justa aparece también en este sector con valores bajos (65%), señalando una oportunidad para evaluar y posiblemente ajustar las estructuras de compensación.

Palabras finales

Publicidad y Marketing

- En este sector, el trato equitativo e imparcial, independientemente de la posición en la organización, se destaca con un resultado de 98%. Se trata de ambientes que promueven una cultura de respeto y valoración que es fundamental para la colaboración creativa.
- No obstante, la percepción de una remuneración justa es relativamente baja, con un 64%, lo que puede apuntar hacia la necesidad de revisar las políticas salariales y de reconocimiento.

Servicios Financieros y Seguros

- El sector financiero destaca por la calidez de su onboarding a los nuevos integrantes (96%), creando un primer impacto positivo esencial para la integración y retención de talento.
- Sin embargo, tal como en el resto de los sectores, la percepción sobre la participación en las ganancias muestra valores bajos (60%), indicando que hay espacio para mejorar en cómo se distribuye el éxito económico de la compañía entre los empleados. O bien, analizar si la comunicación corporativa lleva a una percepción por parte de los colaboradores que no se corresponde con los ingresos reales de las compañías, generando falsas expectativas.

Cada uno de estos puntos fuertes representa un activo sobre el que cada sector puede continuar construyendo, mientras que los desafíos identificados ofrecen una opción clara para el desarrollo y la mejora continua.

Un gran lugar para trabajar para todos se construye todos los días y, para lograrlo, medir para poder conocer y entender el statu quo en pos de corregir, potenciar y mejorar es la clave.

Los Mejores Lugares para Trabajar™ Tecnología

Más de 1000 colaboradores

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				

251 a 1000 colaboradores

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				

Los Mejores Lugares para Trabajar™ Tecnología

Hasta 250 colaboradores

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

Los Mejores Lugares para Trabajar™ Tecnología

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

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Servicios Financieros y Seguros

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				
Nº6	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10
				

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Producción y Manufactura

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
 <p>CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES</p>	<p>Beiersdorf</p>	 <p>ESPERT</p>	<p>BAGUÉS®</p>	<p>CNH</p>
Nº6	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10
 <p>ARLEI MUCHO MÁS QUE CUERO</p>	 <p>MOURA Baterías</p>	 <p>MOLINOS</p>	 <p>GRUPO PRINCZ IPASA</p>	 <p>MIGUEL ABAD MATERIAL HANDLING</p>

Los Mejores Lugares para Trabajar™ Publicidad y Marketing

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				
Nº6	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10
				

Acerca de Great Place to Work®

Great Place To Work® es la autoridad mundial en cultura organizacional. Impulsados por nuestro modelo y plataforma exclusivos y patentados, ofrecemos la Certificación y los Rankings de Los Mejores Lugares para Trabajar™ más respetados, datos y comparaciones únicas e inigualables, así como investigaciones e insights líderes en la industria. Todo respaldado por una amplia y potente variedad de recursos y una comunidad próspera.

Desde hace treinta años, Great Place To Work ha redefinido la experiencia de los colaboradores en el lugar de trabajo, escuchando las voces que más importan: la de los empleados. Mediante más de miles de entrevistas y focus groups, decodificamos el ADN de los grandes lugares para trabajar.

Ese ADN sigue presente en todo lo que hacemos y lo reafirman millones de colaboradores en todo el mundo cada año.

Utilizamos nuestros benchmarks para reconocer a Los Mejores Lugares para Trabajar en más de 170 países.

Todo lo que hacemos está inspirado en nuestra misión: ayudar a cada organización a transformarse en un gran lugar para trabajar For All.

Más información en www.greatplacetowork.com.ar

Gracias!

Contacto

Ar_informacion@greatplacetowork.com

www.greatplacetowork.com.ar

