

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Tecnología 2023

El poder de una
marca empleadora sólida
para atraer y retener talentos



Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

en Tecnología

Great
Place
To
Work®

ARGENTINA
2023

TM

Introducción

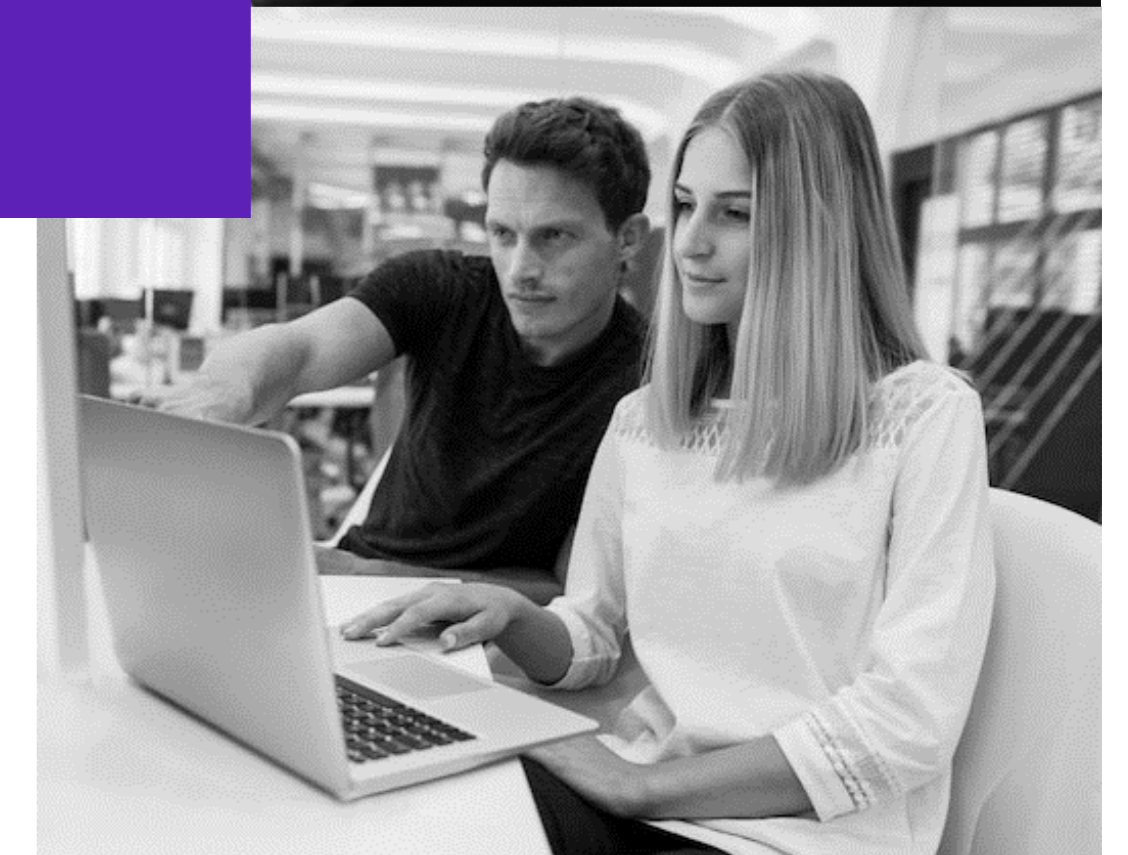
¿Cuál es la receta para atraer y retener al mejor talento? Esta es una de las grandes preguntas que las empresas se hacen a diario y la respuesta no es única ni 100% infalible. Sin embargo, una cosa es clara: la marca empleadora impacta directamente en los índices de atracción y retención del talento.

En este segundo informe de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Tecnología** en Argentina, las empresas ganadoras revelan una tendencia clara: la construcción de una marca empleadora sólida es cada vez más importante para atraer y retener talento en industrias altamente competitivas.

En un mercado donde la demanda de profesionales calificados supera la oferta disponible, las empresas deben esforzarse por destacarse como empleadores atractivos y diferenciarse de sus competidores.

En este informe, analizaremos cómo algunas de las principales empresas de tecnología del mercado local han logrado construir una marca empleadora exitosa y cómo esta estrategia ha impactado positivamente en su capacidad para atraer y retener colaboradores.

Además, exploraremos algunas de las mejores prácticas que han implementado y que sirven como benchmark para otras empresas que buscan mejorar su atractivo como empleadores en el mercado de la TI.



Metodología

La lista de Los Mejores Lugares para Trabajar en Tecnología incluye empresas de la industria tecnológica y 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.

DATOS TÉCNICOS:



POR SEGMENTO:



Selección

Los colaboradores son los mejores embajadores que una organización puede tener para posicionar su marca empleadora. Estos son quienes transmiten en primera persona lo positivo de la empresa y quienes acercan referidos para sumar a las filas.

Lograr reunir a este plantel de embajadores autodenominados como tales, requiere de políticas y acciones de largo plazo enfocadas en el bienestar de los colaboradores y comienza, precisamente, en el momento de la selección.

¿Por qué? Porque para sentirse a gusto en la empresa y adoptar el lugar de trabajo, el primer paso es seleccionar a aquellas personas que hacen match con la cultura organizacional y los valores. Cuando esto no sucede, empleado y empleador se desmotivan y no se alcanzan buenos resultados.

En los mejores lugares para trabajar en IT, el proceso de selección es clave y los líderes lo tienen muy claro y por esta razón eligen tomar un rol activo en este proceso.

Desde la definición y comunicación precisa de los puestos buscados, que abarcan tanto habilidades duras como blandas (estas últimas con cada día mayor importancia), hasta el proceso de onboarding y la diagramación del journey del colaborador durante su vida corporativa.



En el último relevamiento realizado vimos que dos sentencias claves que conforman este indicador subieron 3 y 2 puntos en relación al año anterior y, en ambos casos, los resultados llegan casi al 100%; lo cual indica un desempeño superior por parte de estas empresas.

A su vez, este número cobra mucha más preponderancia cuando se coteja con el mercado y vemos que los valores se encuentran muy por debajo, llegando a una diferencia de casi 20 puntos en una de ellas.

En conclusión, la estabilidad de este primer punto es la piedra angular a partir de la cual la marca empleadora como fuente de atracción y retención de talento comienza a construirse y, por ello, no puede ser perdido de vista por las empresas que aspiran a convertirse en excelentes lugares para trabajar.

	Mercado	2022	2023
Los jefes contratan personas que se adaptan bien a nuestra cultura.	76	91	94
Cuando se ingresa en la organización, uno se siente bienvenido.	87	96	98

“Considero que es un gran lugar para trabajar debido a que los procesos de adaptación a quienes ingresamos hacen que nos integremos rápidamente, tanto a la cultura de la empresa como a los proyectos.”

Colaborador Empresa Ranking

Liderazgo

El rol de los líderes sigue más vigente que nunca en la construcción de una marca empleadora atractiva para el mercado. Son ellos quienes guían a sus colaboradores y tienen la capacidad de llevarlos al máximo de sus capacidades, pero, para que esto suceda, su gestión debe ser de cercanía, escucha, interacción y respuesta.

Cuando esto sucede, los niveles de confianza de los colaboradores se incrementan y así también su performance. Esta variable también creció en relación a los resultados de 2022 y vuelve a marcar una diferencia significativa con el mercado, que oscila entre los 10 y los 21 puntos según el aspecto puntual que se analice. En este caso, la mayor brecha se encuentra en la capacidad de los jefes en reconocer el trabajo y esfuerzo de sus equipos.

Con estos valores, no es de extrañar que los colaboradores elijan a las empresas de la lista como los lugares donde quieren proyectar su carrera profesional.

	Mercado	2022	2023
Los jefes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	84	94	96
Los jefes conducen el negocio de forma honesta y ética.	86	95	96
Los jefes reconocen el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional.	70	88	91

Al ver los resultados de la industria tecnológica, llama mucho la atención que los elevados valores obtenidos en la variable líderes (todas superan el 90%) se replica en todos los rangos etarios.

Es decir, que más allá de las fuertes diferencias que existen en cuanto a intereses, motivaciones y forma de vida entre un colaborador de la generación Z y uno de la generación X o un babyboomer, todos los empleados de las empresas de este Ranking ponderan en el rango superior a sus líderes y eso marca una clara diferencia a favor de estas organizaciones.

	EDAD				
	25 años o menos	26 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años o más
Los jefes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	94	96	96	96	98
Los jefes conducen el negocio de forma honesta y ética.	97	96	97	99	93
Los jefes reconocen el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional.	90	92	92	93	90

Y lo mismo vemos cuando el análisis lo hacemos por posición jerárquica. Esto deja en evidencia que la equidad es también un aspecto que los líderes de los mejores lugares para trabajar incluyen y promueven en su gestión.

*A: Employee / Individual Contributor

*B: Management - Frontline Manager or Supervisor

*C: Management - Mid-level Manager

*D: Management - Executive/C-Level Leader

	RANGO			
	A*	B*	C*	D*
	96	96	96	97
	96	97	99	97
	90	93	93	96

“Los líderes de mi equipo fomentan mucho la interacción entre todos, nos consultan qué necesitamos para sentirnos mejor día a día, qué podríamos mejorar, etc. Nunca había formado parte de un grupo laboral donde todos hablamos uno a uno sin importar la jerarquía. Muy humano.”

Colaborador Empresa Ranking

Autonomía e Innovación

En los diferentes estudios que realizamos en Great Place To Work con empresas de todo el mundo, la autonomía se destaca como uno de los aspectos más valorados y buscados por el talento al momento de decidir el lugar donde quieren trabajar y permanecer.

Y los beneficios que acarrea la autonomía son muchos y muy potentes. Como punto de partida, aumenta los niveles de confianza (incrementando el bienestar laboral y generando mejores resultados de desempeño), y eso lleva directamente a una mayor capacidad organizacional de innovación.

Esta autonomía, empieza con líderes que confían en sus empleados y que no apelan al micromanagement. Por el contrario, los respaldan y estimulan en sus capacidades porque saben que alcanzarán los resultados. Contrariamente a lo que algunos líderes suelen creer (que afortunadamente para la performance corporativa cada año son menos), la supervisión permanente estrecha los resultados porque agobia al colaborador que, cansado de no ser valorado, comienza a disminuir su rendimiento, muchas veces inconscientemente.

En los Mejores Lugares para Trabajar en Tecnología de Argentina las sentencias de nuestra encuesta que miden los niveles de autonomía e innovación, superan el 90% en todos los casos en este 2023.



Y, a su vez, muestra un crecimiento respecto a 2022 que en algunos casos llega a ser de 4 puntos, lo cual es ampliamente destacable, principalmente, porque demuestra que estas empresas que ya tenían resultados muy buenos, no se quedaron en su zona de confort, sino que continuaron desarrollando políticas y acciones que fortalecieron y potenciaron lo que ya venían haciendo.

Nuevamente, generando empleados con altos niveles de satisfacción que se convierten en embajadores calificados y posicionan en lo más alto a su marca empleadora.

Por el contrario, cuando viramos la mirada al mercado, ninguno de los valores supera el 77%, e incluso encontramos pisos del 64%, y la brecha solo se sigue ensanchando.

	Mercado	2022	2023
Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	76	94	95
Los jefes reconocen que pueden cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	77	92	94
Los jefes fomentan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas.	76	91	94
Reconocemos a las personas que intentan nuevas formas de hacer las cosas, sin importar el resultado.	64	87	91
Las personas se adaptan con rapidez a los cambios que se necesitan para el éxito de la organización.	70	89	91

Y es interesante analizar estos números desde distintos cortes. Allí, la edad vuelve a aparecer en este estudio y la perspectiva sigue siendo equilibrada. Solo en el caso de los menores de 25 años se observa un valor por debajo del 90% en innovación, pero que sigue siendo alto pues está en 89%.

Lo mismo sucede con los colaboradores entre 45 y 55 años, que muestran un valor por debajo del 90% - 88% para ser precisos- en lo que respecta a la capacidad de adaptación de las personas a los cambios que exige la organización para mantener su competitividad.

	EDAD				
	25 años o menos	26 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años o más
Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	95	95	95	93	93
Los jefes reconocen que pueden cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	93	94	94	94	95
Los jefes fomentan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas.	95	93	95	94	94
Reconocemos a las personas que intentan nuevas formas de hacer las cosas, sin importar el resultado.	89	91	91	92	93
Las personas se adaptan con rapidez a los cambios que se necesitan para el éxito de la organización.	92	91	91	88	90

Y, cuando cortamos por rango jerárquico, todas las sentencias vuelven a mostrar valores que superan el 90%.

*A: Employee / Individual Contributor

*B: Management - Frontline Manager or Supervisor

*C: Management - Mid-level Manager

*D: Management - Executive/C-Level Leader

“Lo que la hace diferente es que siempre busca soluciones que se alinean a pensar en grande y disruptiva para impactar el mercado.”

“No dudan en darte responsabilidades a pesar de la poca experiencia previa, dándote esa confianza que uno necesita para crecer como profesional. Siempre con el acompañamiento justo y necesario, sin dejarte a la deriva, pero permitiéndote tomar decisiones.”

Colaboradores Empresa Ranking

	RANGO			
	A*	B*	C*	D*
Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	95	91	98	95
Los jefes reconocen que pueden cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	93	93	95	97
Los jefes fomentan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas.	93	94	97	96
Reconocemos a las personas que intentan nuevas formas de hacer las cosas, sin importar el resultado.	90	90	96	96
Las personas se adaptan con rapidez a los cambios que se necesitan para el éxito de la organización.	91	90	94	93

Desarrollo

Las acciones corporativas de desarrollo de carrera son una parte esencial de la estrategia de marca empleadora.

Los resultados obtenidos por las empresas que conforman esta edición del ranking nos muestran que las organizaciones que ofrecen recursos y equipos adecuados para el trabajo, instalaciones atractivas y programas de capacitación y desarrollo profesional, logran una opinión más positiva de sus colaboradores.

En muchas de estas empresas, la implementación del modelo de aprendizaje 70:20:10, que se enfoca en el aprendizaje en el trabajo, el aprendizaje social y el aprendizaje formal, ha alcanzado grandes resultados y su marca empleadora se vio fortalecida.

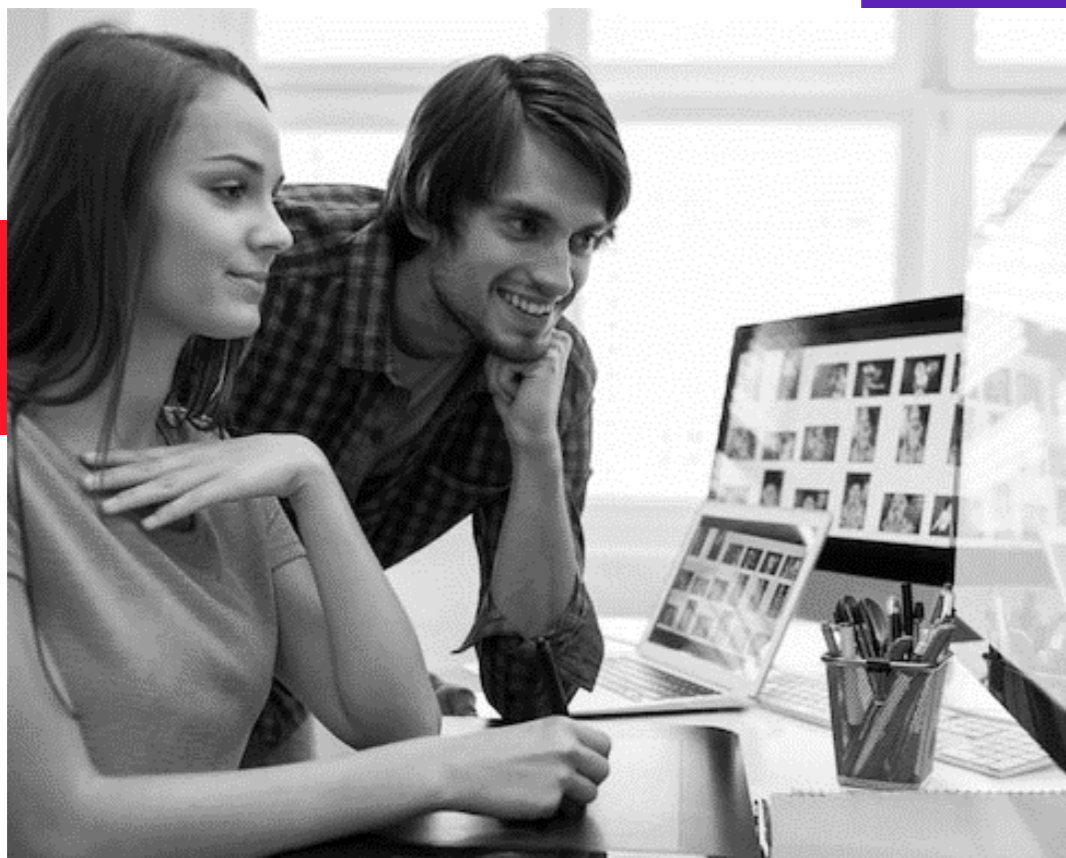
Políticas de desarrollo de carrera enfocadas y con permanencia en el tiempo, han llevado a estas empresas a obtener una ventaja competitiva significativa con respecto al mercado al crear un ambiente de trabajo atractivo y una cultura de aprendizaje y desarrollo constante para sus colaboradores.

	Mercado	2022	2023
Me dan los recursos y equipos que necesito para hacer mi trabajo.	84	94	94
Nuestras instalaciones contribuyen a crear un buen entorno laboral.	81	94	94
Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente.	65	88	89

Si bien los resultados de un año a otro se han mantenido en casi todos los planos en los mejores lugares para trabajar, la mayor diferencia con el mercado la vemos, más que en la disponibilidad de recursos para la ejecución del trabajo, en la oferta de la formación acorde a sus intereses que los empleados buscan para crecer profesionalmente. Esta brecha alcanza los 24 puntos este año.

	EDAD				
	25 años o menos	26 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años o más
Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente.	90	88	92	94	94

RANGO			
A*	B*	C*	D*
88	92	87	97



“Esta empresa presenta muchas oportunidades de aprendizaje y perfeccionamiento a nivel técnico, de negocio y social. Ofrecen muchas oportunidades para sentirse realizado profesionalmente y tener expectativas de crecimiento.”

Colaborador Empresa Ranking

*A: Employee / Individual Contributor

*B: Management - Frontline Manager or Supervisor

*C: Management - Mid-level Manager

*D: Management – Executive / C-Level Leader

Retención

Como venimos afirmando a lo largo de todo el informe, la marca empleadora es un factor crucial en la retención del talento y los resultados de la encuesta a colaboradores así lo respaldan.

Los colaboradores de los mejores lugares para trabajar tienen una opinión más positiva sobre su empleador en comparación con el mercado general. En particular, los empleados de estas empresas se sienten más motivados a permanecer y proyectarse en sus trabajos a largo plazo porque sienten que su empresa es un excelente lugar para trabajar. Incluso, los resultados en ambas variables de análisis referidas a la retención han incrementado sus valores en relación a 2022.

En definitiva, lo que estos datos vuelven a poner sobre la mesa es que desarrollar acciones y programas que generen y mantengan una marca empleadora sólida y positiva es una estrategia que ayuda fuertemente atraer y retener a los mejores talentos del mercado.

	Mercado	2022	2023
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo.	69	85	87
Teniendo todo en cuenta, yo diría que este es un gran lugar para trabajar.	76	93	94

“La ética y la verdadera convicción para mejorar la calidad de vida de sus empleados, de la comunidad por fuera y del medio ambiente es una de las cosas que más destaco de mi organización.”

“El diferencial se encuentra en nuestra gente y nuestra cultura humana. En la empresa ponemos en valor el respeto, la empatía y el buen clima laboral como prioridades.”

“Es una empresa muy natural, siento que si quisiera podría mandarle un mensaje de texto al CEO para comentarle una inquietud y me escucharía.”

Colaboradores Empresa Ranking

Marca Empleadora

La marca empleadora es un activo con un impacto muy significativo en la atracción y retención del talento en una organización.

Los resultados de la encuesta a colaboradores de los mejores lugares para trabajar en tecnología muestran que las empresas con una marca empleadora sólida tienen empleados más satisfechos y comprometidos. Además, estos tienen una opinión más positiva sobre la organización que el mercado general, el cual arranca con una diferencia de 17 puntos abajo y llega a tocar los 27 puntos en algunas sentencias.

Los números también destacan la importancia de que los empleados se sientan orgullosos de trabajar en la organización y recomienden la empresa a sus amigos y familiares. Esto indica que la marca empleadora no solo influye en la percepción de los colaboradores, sino también en la percepción de los clientes y otros terceros, como por ejemplo, potencial talento que pueda sumarse a la organización.

Las empresas de este ranking invierten en mejorar su marca empleadora y esto les ha generado una ventaja competitiva en su industria, porque han sabido entender a su target y ofrecerle respuestas ad hoc que crean una cultura de compromiso y satisfacción.

Por ello, es tan importante que las empresas se ocupen de construir una marca empleadora sólida que refleje sus valores, cultura y ambiente de trabajo. De esta manera, obtendrán un impacto positivo en la percepción de sus colaboradores y clientes, actuales y potenciales.

	Mercado	2022	2023
Recomendaría con convicción esta organización a amigos y familiares por considerarla un gran lugar para trabajar.	84	94	96
Me siento orgulloso cuando digo que trabajo en esta organización.	86	95	96
Nuestros clientes calificarían el servicio que prestamos como “excelente”.	70	88	91

EDAD

	25 años o menos	26 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años o más
Recomendaría con convicción esta organización a amigos y familiares por considerarla un gran lugar para trabajar.	92	93	95	96	95
Me siento orgulloso cuando digo que trabajo en esta organización.	91	93	96	97	98
Nuestros clientes calificarían el servicio que prestamos como "excelente".	88	89	89	86	86

RANGO

*A: Employee / Individual Contributor
 *B: Management - Frontline Manager or Supervisor
 *C: Management - Mid-level Manager
 *D: Management - Executive/C-Level Leader

	A*	B*	C*	D*
	93	94	94	97
	93	95	95	97
	89	86	89	92

“Cumplimos lo que prometemos a nuestros clientes y a los empleados.”

“Una ética laboral intachable y la generación de un entorno favorable para el trabajo y la buena convivencia.”

Colaboradores Empresa Ranking

Desarrollar una estrategia de marca empleadora efectiva:

Lecciones de los mejores lugares para trabajar en IT en Argentina

Los Mejores Lugares para Trabajar en Tecnología en Argentina no solo se destacan por ofrecer excelentes condiciones laborales y beneficios a sus colaboradores, sino que también han logrado construir una marca empleadora sólida que los posiciona como empleadores de elección en un mercado tan competitivo.

Los Mejores Lugares para Trabajar han entendido que la construcción de una marca empleadora sólida es esencial para atraer y retener al mejor talento. En este escenario, el employer branding, tanto a nivel interno como externo, cobra un gran protagonismo. El mismo se sustenta en la difusión de casos de éxito de los empleados, la participación en eventos y actividades del sector, la difusión en redes sociales y plataformas especializadas para dar a conocer la cultura organizacional y la publicación de artículos y contenidos relevantes relacionados con el sector.

Las prácticas que llevan a cabo estas empresas para construir su marca empleadora son diversas e innovadoras. Aquí te compartimos algunas de ellas.



InclUIT y su Programa de Desarrollo de Talentos



Con el objetivo de generar oportunidades de desarrollo, InclUIT diseña diferentes procesos para acompañar el crecimiento de las personas y llevar su talento al siguiente nivel. El aprendizaje, mediante formaciones y capacitaciones en áreas técnicas y de soft skills, es la base a partir de la cual construyen la proyección de carrera de sus colaboradores.

Estas son algunas de las prácticas destacadas que llevan a cabo para el Desarrollo de Talentos:

Tech Talks

En estas charlas técnicas, toda la organización es incentivada a participar y a formar parte de la co-creación y organización de estos espacios de formación profesional.

Delivery Centers

Consisten en espacios de capacitación y desarrollo donde se realizan capacitaciones internas y laborales al interior del país. Son procesos que se lideran desde un equipo, pero que atraviesan transversalmente a todas las personas que forman parte de la compañía. El primer caso de éxito fue Mina Clavero, Córdoba, una localidad con menos de 10.000 habitantes que no tenía Universidad. A este le siguieron Catamarca, La Rioja y Jujuy y continúan ampliando el horizonte hacia Latinoamérica.

Los números que reflejan los logros alcanzados al momento:

- Más de 700 personas accedieron a procesos de capacitación.
- Más de 150 personas accedieron a una oferta laboral en la compañía.
- Motivaron a que varios gobiernos locales se comprometan a continuar capacitando, multiplicándose así en los últimos dos años la oferta concreta de formación a nivel formal como informal.

Programa de Mentoring: “Padrinos Mágicos”

Enfocado en personas que no han tenido experiencia previa en la industria del software, este proceso de mentoreo y apadrinamiento dentro de la compañía busca desarrollar el talento. Para ello, se basa en tres pilares de evolución que se retroalimentan entre sí:

1. Fomenta el crecimiento de las personas mentoreadas.
2. Aporta valor a los equipos al acelerar la curva de aprendizaje y la suma de talento a los proyectos.
3. Quienes mentorean a sus colegas descubren nuevas habilidades y aprendizajes como, por ejemplo, el enseñar, el contener procesos de aprendizaje y desarrollo, el de liderar, entre otros.

BAUFEST y acciones que impulsan a los estudiantes

El desarrollo del talento también requiere que los colaboradores cuenten con el apoyo e incentivo de su organización para poder concluir sus estudios a tiempo. Con ese objetivo, BAUFEST lleva a cabo una serie de prácticas que promueven el egreso universitario de sus colaboradores.

ProProfes

Es un programa orientado a motivar a los colaboradores estudiantes para que completen sus estudios universitarios en un plazo razonable.

Con ProProfes se lleva adelante un monitoreo anual de avance en la aprobación de materias y, en la medida que los estudiantes rinden con éxito sus finales, obtienen los siguientes beneficios:

- Tiempo para estudiar, duplicando lo que la ley de contrato de trabajo ofrece actualmente.
- Un esquema de días adicionales de vacaciones sujeto al avance en las materias.
- Infraestructura de la empresa a disposición para colaborar con los trabajos prácticos de sus estudiantes.

Adicionalmente, se les brinda la opción de acceder a diferentes materiales que necesiten durante la cursada:

- Bibliografía, que luego formará parte de la biblioteca de Baufest.
- Programas de prueba para ejercitar en sus computadoras.
- Tutores particulares para aconsejarlos en la forma de afrontar las materias exigentes.

A su vez, los estudiantes están autorizados a desarrollar sus proyectos finales o prácticas, previas al egreso, con el asesoramiento académico de los profesionales más experimentados del equipo de BAUFEST.

Comunidades de Prácticas (CoPs)

Las Comunidades de Prácticas (CoPs) organizan regularmente charlas y cursos internos que brindan a sus colaboradores la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en temas de su interés. El objetivo de este programa es promulgar la innovación de productos en el marco de proyectos que puedan ser rentables, incluso para otras organizaciones.

Periódicamente, se desarrollan espacios de ferias en donde cada CoP comparte el tema investigado con el resto de la organización. Adicionalmente, todos los que participan de la feria votan para identificar los mejores aportes en distintas categorías (la solución más innovadora, la más creativa y con mayor impacto, etc.) y los ganadores reciben premios y el reconocimiento público.

PEDIDOS YA y la flexibilidad como aliada



La flexibilidad es un aspecto que la mayoría de los colaboradores destacan globalmente como clave al momento de elegir su lugar de trabajo. Entendiendo esta demanda y su importancia en la atracción y retención de talento, en el marco de su denominada “cooltura”, Pedidos YA diseñó su propia forma de trabajar denominada #ModoPeYa. El modelo incluye un set de #modosdetrabajo y su pilar es el bienestar personal de los colaboradores.

Estos son algunos de los Modos de Trabajo que la empresa promueve entre sus empleados:

#ModoMix

Este modo de trabajar combina presencialidad y trabajo remoto, basado en 4 principios:

1. Seguridad: la salud y seguridad de los equipos están siempre primero.
2. Autonomía: de cada uno de los mercados y funciones para decidir sobre su propia implementación de #ModoMix. Todos los equipos tienen un funcionamiento distinto y no existe una solución única que se adecúe a todas las personas por igual. Por eso, cada uno dispone de la autonomía para crear su propio mix.

3. Empoderamiento de líderes: cada líder tiene el poder de autogestionar su equipo.
4. Aprendizaje continuo: la forma de trabajo híbrido puede variar en el tiempo según los aprendizajes que van relevando.

#ModoViaje

Cada año, los equipos de PedidosYa disponen de un mes para trabajar desde el lugar del mundo que prefieran, teniendo la opción de fraccionar en lapsos no menores a una semana y también es combinable con vacaciones.

#ModoEficiencia

Un decálogo que busca compartir buenas prácticas y reglas que el equipo de PeYa puede seguir para lograr una mayor eficiencia en el trabajo.

UALÁ y la equidad como pilar del desarrollo

Brindar a los colaboradores posibilidades equitativas de desarrollo es asegurar igualdad de posibilidades para todos. En UALÁ la equidad es un principio fundamental que se refleja en sus prácticas de desarrollo de carrera.

Campus Degreed

“Campus Degreed” es una plataforma que ofrece un modelo de aprendizaje flexible en donde cada persona tiene acceso a fuentes de aprendizaje externas e internas totalmente personalizables. La misma fue creada con el objetivo de asegurar la equidad dentro de la organización.

Cada equipo tiene la posibilidad de estructurar onboardings para los nuevos candidatos, así como asignar cursos obligatorios, paths técnicos del área y la realización de diferentes evaluaciones.

Adicionalmente, los líderes tienen disponible un “Journey de Líderes” que tiene como objetivo orientarlos en los procesos claves que los colaboradores atraviesan durante su paso por la organización.

A través de Degreed, se busca fomentar el desarrollo de diversas habilidades y la creación de una comunidad de aprendizaje que tiene el foco en organizar, compartir y asignar planes e itinerarios en diferentes temáticas para el resto de los colaboradores de la compañía.



Palabras finales

En la actualidad, la industria de TI en Argentina enfrenta una situación compleja en cuanto a la atracción y retención de talento. Por un lado, existe una creciente demanda por parte de las empresas del sector, que buscan profesionales altamente capacitados para cubrir puestos técnicos y de gestión en un mercado cada vez más competitivo. Por otro lado, la oferta de talento en el país no siempre es suficiente para satisfacer esta demanda, lo que hace que las empresas tengan que lidiar con una alta rotación de personal y una dificultad para encontrar y retener a los mejores candidatos.

Las principales preocupaciones de los empleadores en este sentido tienen que ver con la formación y capacitación específica de los candidatos, así como con la competencia de otras empresas que ofrecen mejores salarios y beneficios. Además, también preocupa el hecho de que muchos jóvenes talentos decidan emigrar al exterior en busca de oportunidades laborales más atractivas, lo que genera un vacío en el mercado local y reduce la capacidad de las empresas para innovar y crecer.

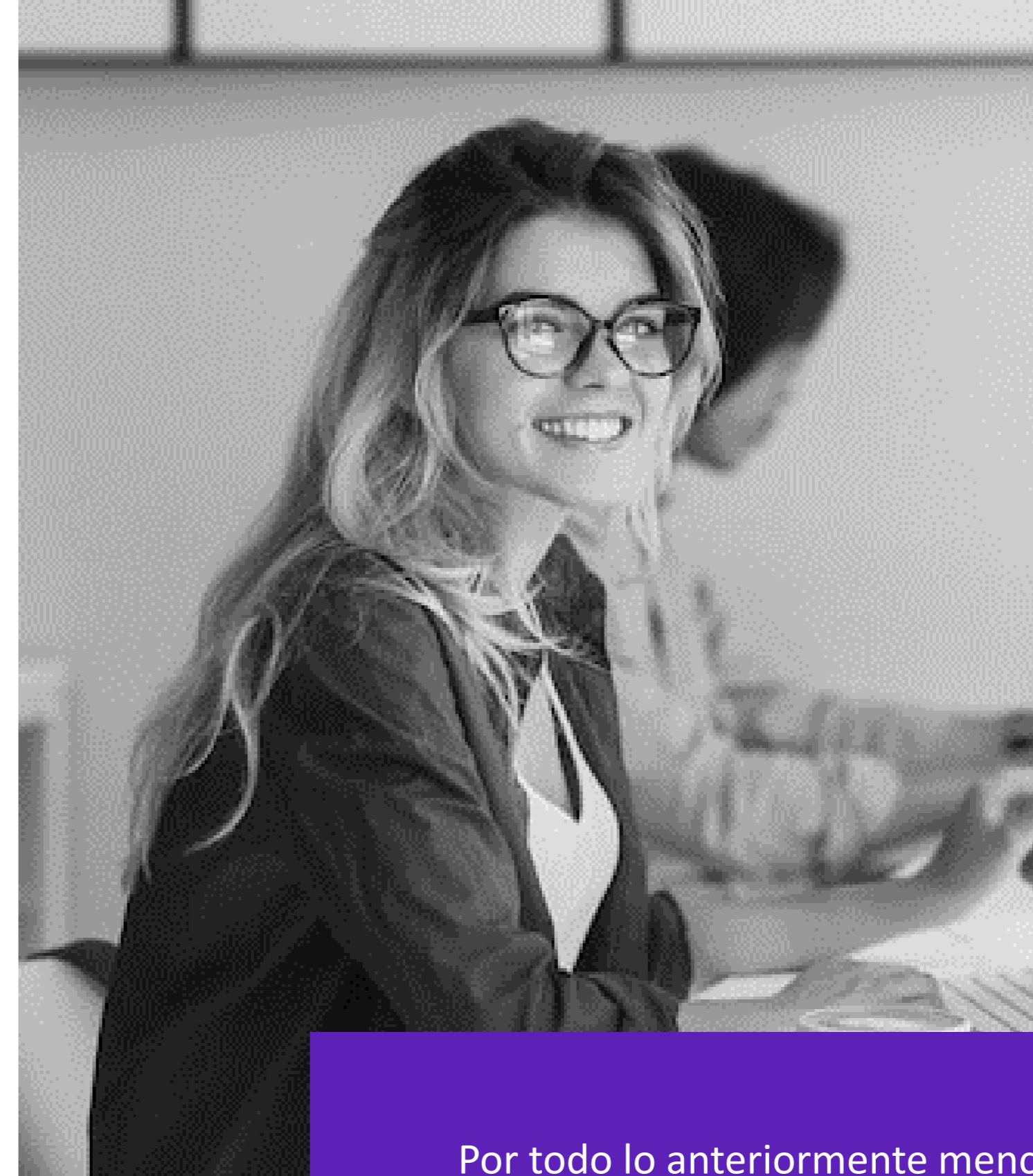
Para hacer frente a estas preocupaciones, muchas empresas están implementando estrategias de atracción y retención de talento que incluyen prácticas que promueven una cultura empresarial sólida que valore y promueva el bienestar y la felicidad de los empleados.



Para esto, se ofrecen programas de beneficios que van desde horarios flexibles y home office, hasta actividades de bienestar físico y mental en la oficina. Además, se fomenta la comunicación abierta y la transparencia en la gestión de la empresa, lo que genera un ambiente de confianza y colaboración entre los colaboradores.

Otra práctica importante es la inversión en el desarrollo profesional de las personas. Las empresas líderes en tecnología en Argentina ofrecen oportunidades de capacitación y formación continua, programas de mentoría y coaching y planes de carrera personalizados que permiten a los colaboradores crecer y evolucionar profesionalmente dentro de la empresa.

Asimismo, estas empresas se enfocan en la diversidad e inclusión, promoviendo la igualdad de oportunidades y la representación de distintas identidades en todos los niveles de la organización. Se implementan políticas y prácticas para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación y se promueve la participación en actividades y organizaciones que buscan mejorar la diversidad en el sector tecnológico.



Por todo lo anteriormente mencionado, la construcción de una marca empleadora sólida es clave para atraer y retener al mejor talento en la industria tecnológica en Argentina. Las empresas que logran implementar prácticas efectivas en este sentido, como las que conforman esta edición del Ranking 2023, se destacan como empleadores de elección y logran mantenerse a la vanguardia en un mercado altamente competitivo.

Ranking Tecnología 2023

Más de 1000 colaboradores






Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				

251 a 1000 colaboradores















Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				

Ranking Tecnología 2023

Hasta 250 colaboradores

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
				
Nº6	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10
				
Nº11	Nº12	Nº13	Nº14	Nº15
 PI DATA STRATEGY & CONSULTING		 información inteligente		

Ranking Tecnología 2023

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

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.

Más información en www.greatplacetowork.com.ar

Gracias!

Contacto

informacion@greatplacetowork.com.ar

www.greatplacetowork.com.ar

