

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2024

El orgullo de pertenecer



Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

ARGENTINA
2024

™

Introducción

En este informe, que releva el desempeño de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina**, destacaremos los datos e insights más relevantes obtenidos a partir de nuestra evaluación.

Una de las observaciones más sobresalientes de esta edición, es el predominio del sentimiento de orgullo entre los colaboradores de estas organizaciones. Y no solo eso, sino que el orgullo de pertenecer trasciende las jerarquías y las diferencias generacionales. Se ha convertido en un factor omnipresente que influye directamente en los resultados empresariales y en la capacidad de las organizaciones de atraer y retener al mejor talento.

Este sentimiento de pertenencia y orgullo no solo se refleja en las encuestas y evaluaciones, sino que se manifiesta en cada aspecto de la cultura organizacional. Desde la alta dirección hasta los empleados de nivel inicial. La consecuencia de ello es un fortalecimiento del tejido interno y un impacto positivo en el desempeño, la innovación y la adaptación a los desafíos.

A continuación, exploraremos cómo el orgullo de pertenecer ha contribuido al bienestar laboral de las empresas destacadas como los mejores lugares para trabajar en Argentina en 2024.



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 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 30 de noviembre 2023.
- Haber entregado el Culture Brief.
- Haber entregado el Culture Audit (en aquellas organizaciones que tienen más de 250 colaboradores).

DATOS TÉCNICOS:

ORGANIZACIONES EVALUADAS	350
CUMPLIERON CON CRITERIO DE ELIGIBILIDAD	225
LISTA	70
COLABORADORES	140000

POR SEGMENTO:

HASTA 250	23
251 -1000	25
MÁS DE 1000	22

Liderazgo y credibilidad

En el análisis de los datos recopilados en cuanto a liderazgo y credibilidad, se observa una tendencia general positiva en comparación con el año anterior.

En 2024, el puntaje promedio para la métrica de "Comunicación Clara de Expectativas" fue de 83, mostrando un ligero aumento con respecto al año anterior (82). Esta mejora sugiere que las empresas han fortalecido sus esfuerzos para comunicar claramente las expectativas a sus colaboradores, lo que contribuye a una mayor transparencia y claridad en el ambiente laboral.

La puntuación de confianza que refleja que los empleados realizan un buen trabajo sin necesidad de supervisión continua fue de 87 en 2024, ligeramente menor que el año anterior (88). Aunque la puntuación disminuyó levemente, sigue siendo alta, lo que indica que los líderes continúan confiando en la capacidad y el compromiso de sus equipos para realizar su trabajo de manera autónoma.

En cuanto al mantenimiento de información relevante, la puntuación se mantuvo constante en 81, al igual que el año anterior.

Esto demuestra que las empresas han mantenido su compromiso de mantener a los colaboradores actualizados sobre información relevante, lo que contribuye a la transparencia y la confianza en la organización.

Por último, la accesibilidad de los líderes y la facilidad para hablar con ellos obtuvieron una puntuación casi perfecta de 90 en ambas ediciones del ranking. Esta consistencia en la alta puntuación refleja un aspecto destacado de la cultura organizacional de las empresas evaluadas: los líderes son percibidos como accesibles y dispuestos a escuchar a sus empleados, lo que fomenta la confianza y la colaboración.

El liderazgo y la credibilidad son fundamentales para el bienestar de los colaboradores y el buen desempeño en la organización. Un liderazgo claro, accesible y confiable promueve un ambiente laboral positivo donde los empleados se sienten valorados, escuchados y apoyados. Esto no solo contribuye a la satisfacción y el compromiso de las personas, sino que también fomenta la colaboración, la creatividad y la productividad en la organización.

Liderazgo y credibilidad

	2024	2023
Los jefes comunican claramente sus expectativas.	83	82
Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	87	88
Los jefes me mantienen informado sobre asuntos y cambios importantes.	81	81
Los jefes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	90	90

“En esta organización se nota que el cuidado del equipo es una de las principales preocupaciones. Los líderes conocen personalmente a todos los integrantes del equipo.”

Testimonio Colaborador Empresa Ranking



Respeto

El respeto hacia los colaboradores es fundamental para fortalecer el liderazgo y promover un ambiente laboral positivo y productivo. En el análisis de esta variable, podemos apreciar una constante: las empresas evaluadas continúan manteniendo un alto estándar de respeto hacia sus colaboradores.

En primer lugar, los datos muestran que el 82% de los empleados encuestados afirman que se les ofrece capacitación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente, una cifra que se mantiene estable con respecto al año anterior. Esto respalda la idea de un compromiso continuo por parte de las empresas en promover el crecimiento y desarrollo de su equipo.

Además, aunque hubo una ligera disminución en la puntuación en lo respecta al reconocimiento del trabajo bien hecho, aún el 81% de los empleados indican que sus jefes reconocen el esfuerzo adicional que realizan. Un factor que siempre contribuye a fortalecer la relación entre los líderes y sus equipos.

En cuanto a la participación en la toma de decisiones, el 85% de los encuestados afirman que los líderes fomentan y responden genuinamente a sus sugerencias e ideas.

Este alto porcentaje sugiere un ambiente de colaboración y apertura en las empresas evaluadas, donde se valora la opinión y el aporte de cada miembro del equipo.

Asimismo, el 80% de los colaboradores consideran que su lugar de trabajo es psicológica y emocionalmente saludable, mientras que el 78% afirma que se les anima a equilibrar su vida profesional con su vida personal. Lo que evidencia el compromiso de las empresas en promover un ambiente laboral que no solo sea productivo, sino también saludable y equilibrado para sus empleados.

Por último, el 84% de los empleados indican que sus jefes muestran un interés sincero en ellos como personas, más allá de su desempeño laboral, volviendo a poner sobre la mesa el enfoque de las empresas en el bienestar integral de sus empleados, lo que contribuye a fortalecer la relación entre líderes y equipo y a promover un sentido de pertenencia y compromiso en toda la organización.

Respeto

	2024	2023
Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente.	82	82
Los jefes reconocen el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional.	81	82
Los jefes fomentan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas.	85	85
Los jefes involucran a las personas en las decisiones que impactan su trabajo o el ambiente laboral.	79	79
Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar.	80	81
Se anima a las personas a equilibrar su vida profesional con su vida personal.	78	78
Los jefes muestran un interés sincero en mí como persona y no solo como empleado.	84	84

Y, cuando este análisis lo desglosamos a nivel jerárquico, este es el panorama que observamos y los insights que deja al descubierto:

1) La importancia de la percepción de liderazgo en los diferentes niveles jerárquicos:

- En los niveles de liderazgo más altos, como los ejecutivos y los líderes de nivel medio, se observan puntuaciones más altas en todas las categorías de Credibilidad y Respeto en comparación con los niveles inferiores, como los empleados individuales y los supervisores de primera línea.
- Esto sugiere que existe una correlación positiva entre el nivel jerárquico y la percepción de liderazgo en cuanto a la capacitación, el reconocimiento del trabajo, la comunicación, la participación en la toma de decisiones y otros aspectos relacionados con la credibilidad y el respeto en el lugar de trabajo.

Respeto

2) La necesidad de una mayor atención a la participación y la comunicación en los niveles inferiores:

- Aunque los niveles más altos de liderazgo muestran una percepción más positiva en general, se observa una brecha en la participación en la toma de decisiones y la comunicación clara en los niveles inferiores, como los empleados de la base y los supervisores de primera línea.
- Estos resultados sugieren que las empresas podrían beneficiarse de un enfoque más centrado en la participación y la comunicación en estos niveles, lo que podría mejorar la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los empleados en toda la organización.

A: Employee/ Individual Contributor

B: Management - Frontline Manager or Supervisor

C: Management - Mid-level Manager

D: Management - Executive / C-Level Leader

Los primeros niveles tienen una mejor percepción de Credibilidad y Respeto:

	A	B	C	D
Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente.	80	85	87	92
Los jefes reconocen el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional.	80	85	89	93
Los jefes fomentan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas.	84	89	92	93
Los jefes involucran a las personas en las decisiones que impactan su trabajo o el ambiente laboral.	77	83	88	90
Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar.	78	82	87	91
Se anima a las personas a equilibrar su vida profesional con su vida personal.	77	80	82	88
Los jefes muestran un interés sincero en mí como persona y no solo como empleado.	83	88	90	93

Respeto

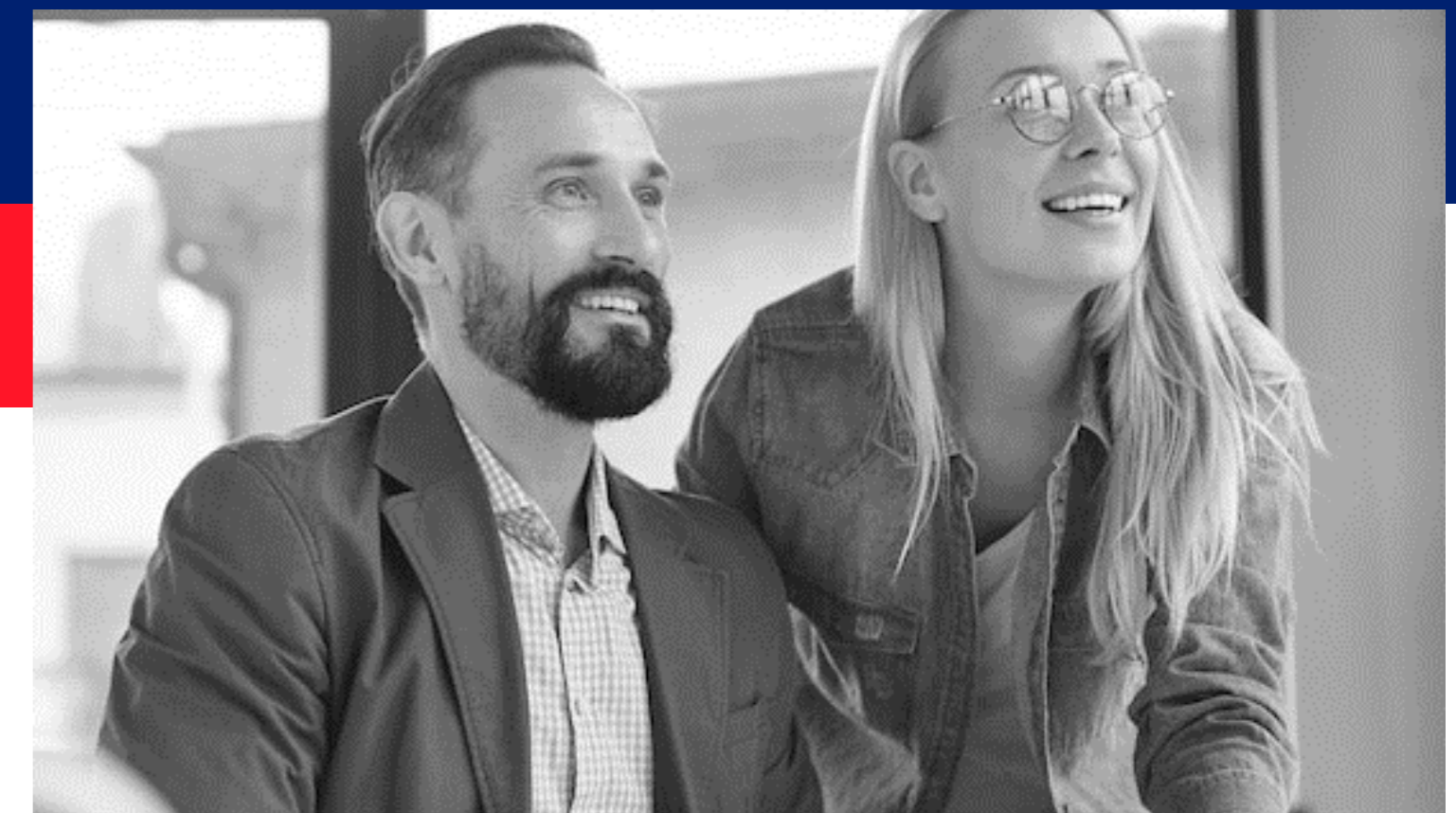
Los primeros niveles tienen una mejor percepción de Credibilidad y Respeto:

	A	B	C	D
Los jefes me mantienen informado sobre asuntos y cambios importantes.	80	84	88	91
Los jefes comunican claramente sus expectativas.	82	84	89	91
Los jefes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	89	93	93	95
Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	87	89	91	92

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

“El reconocimiento a los colaboradores. La organización se compromete a que todos traten de tener participación en los distintos eventos y premia a quienes se destacan. En la medida de lo posible da oportunidades de crecimiento a los empleados que se lo merecen por su trabajo y predisposición diaria. Se otorgan más beneficios para todos por igual.”

Testimonio Colaborador Empresa Ranking



Propósito y orgullo

¿Tiene el trabajo un significado más allá de la labor en sí? Para el 80% de los colaboradores de los mejores lugares para trabajar 2024, sí. Aunque esta cifra muestra una ligera disminución con respecto al año anterior, sigue siendo un indicador sólido de la conexión de los empleados con la misión y los valores de la organización.

Además, el 86% de los empleados se sienten bien por la forma en que contribuyen a la comunidad, lo que representa un aumento con respecto al año anterior. Este aumento refleja un compromiso continuo con la responsabilidad social corporativa y demuestra el impacto positivo que las acciones de la empresa tienen en la comunidad.

Por otro lado, la estabilidad en la recomendación de la organización como un gran lugar para trabajar es un indicador clave de orgullo y satisfacción laboral. El 88% de los empleados en 2024 afirman que recomendarían con convicción la empresa donde trabajan a amigos y familiares, una cifra que se ha mantenido constante en comparación con el año anterior.

Mantener un sentido claro de propósito y proporcionar oportunidades para que los empleados se sientan orgullosos de su contribución fortalece la cultura organizacional, al mismo

tiempo que mejora la retención del talento, la productividad y la reputación de la empresa en la comunidad.

Es esencial que las organizaciones continúen fomentando estos aspectos para garantizar un ambiente laboral positivo y gratificante para todos los empleados.

	2024	2023
Mi trabajo tiene un significado especial: no es "solo un trabajo".	80	81
Me siento bien por la forma como contribuimos a la comunidad.	86	85
Recomendaría con convicción esta organización a amigos y familiares por considerarla un gran lugar para trabajar.	88	88

Propósito y orgullo

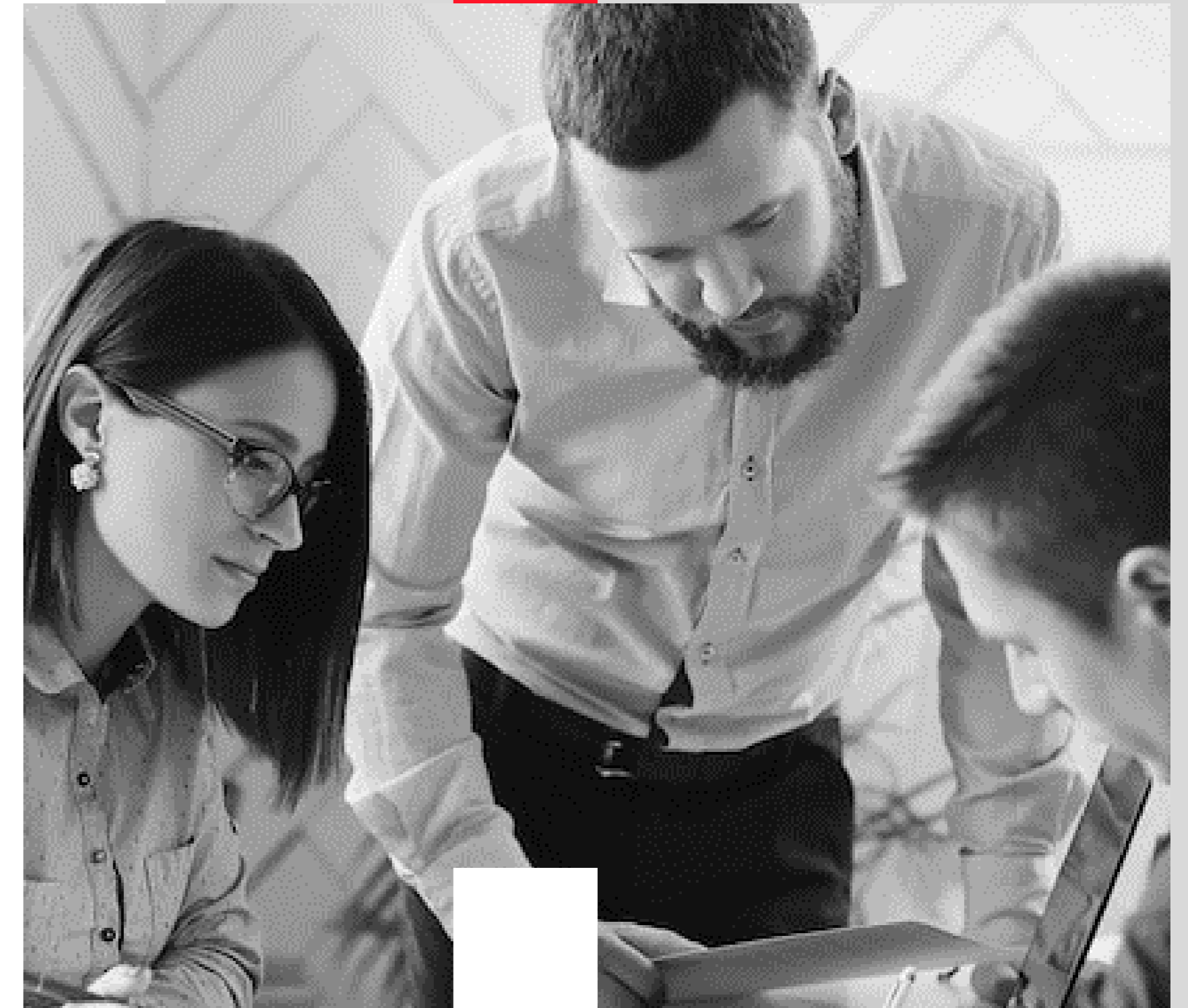
Y, ¿en qué niveles se encuentra el propósito y el orgullo en los mejores lugares para trabajar cuando lo analizamos desde el punto de vista etario?

1) La influencia de la edad en la percepción del propósito laboral:

- Los empleados más jóvenes, especialmente aquellos de 25 años o menos, tienen una menor percepción del propósito en su trabajo en comparación con los empleados de grupos de edad más avanzada.
- Esto sugiere que las organizaciones podrían beneficiarse de estrategias específicas para involucrar y conectar a los empleados más jóvenes con el propósito y la misión de la empresa, lo que podría mejorar su compromiso y satisfacción laboral.

2) La relación entre la edad y el orgullo en el trabajo:

- A pesar de la menor percepción del propósito entre los colaboradores más jóvenes, no se observa una diferencia significativa en su nivel de orgullo en el trabajo en comparación con los empleados de grupos de edad más avanzada.
- Aunque los empleados más jóvenes pueden tener una menor percepción del propósito, todavía pueden sentirse orgullosos de su trabajo y de pertenecer a la organización. Esto resalta la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo y gratificante para todos los empleados, independientemente de su edad.



Propósito y orgullo

Los más jóvenes tienen menor percepción del propósito pero no así del orgullo:

	25 años o menos	26 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años o más
Mi trabajo tiene un significado especial: no es "solo un trabajo".	77	77	83	87	90
Me siento bien por la forma como contribuimos a la comunidad.	88	84	86	90	92
Recomendaría con convicción esta organización a amigos y familiares por considerarla un gran lugar para trabajar.	91	86	88	90	92



"En todo momento siento que soy escuchada ante cualquier inconveniente. Nos hacen sentir parte todo el tiempo mediante proyectos, reuniones y festejos."

Testimonio Colaborador Empresa Ranking

Compañerismo

El compañerismo desempeña un papel fundamental en la creación de un gran lugar para trabajar. Este concepto va más allá de simples relaciones entre colegas, pues implica la construcción de vínculos sólidos y la creación de un ambiente donde cada miembro del equipo se sienta valorado, respaldado y parte de una comunidad.

En este sentido, el compañerismo no solo fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, sino que también promueve la confianza, la empatía y el apoyo mutuo entre los miembros de la organización.

Los datos de esta edición revelan que el 92% de los encuestados afirman que en su lugar de trabajo pueden mostrarse tal como son. Esta alta percepción de autenticidad y aceptación en el entorno laboral promueve un ambiente de confianza y apertura.

Además, el 87% de los empleados indican que en su organización las personas se preocupan unas por otras. Este alto grado de compañerismo y apoyo mutuo contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y solidario, donde los colaboradores se sienten valorados y respaldados por sus colegas.

Por otra parte, el 88% de los empleados afirman que se puede contar con la colaboración de los demás en su lugar de trabajo. Esta alta percepción facilita la resolución de problemas, impulsa la innovación y aumenta la eficiencia en el logro de los objetivos organizacionales.

	2024	2023
En mi lugar de trabajo puedo mostrarme como soy.	92	92
Aquí las personas se preocupan las unas por las otras.	87	87
Se puede contar con la colaboración de los demás.	88	88

“No me había pasado en otra compañía que se viva tan cercano y a diario la colaboración entre diferentes personas y áreas. No es simplemente uno de los valores corporativos, en cada cosa que hacemos se vive el trabajo en equipo. Desde el día uno que ingresé mantengo que en cada cosa que me toca encarar siempre lo que más sencillo sale es hacerlo en equipo.”

Testimonio Colaborador Empresa Ranking

Prácticas destacadas de los Mejores Lugares para Trabajar Argentina 2024

Los grandes lugares para trabajar no nacen de la noche a la mañana, sino que son el resultado de políticas y acciones organizacionales concretas. Muchas de estas prácticas son innovadoras y propias de cada empresa. Sin embargo, el benchmark de las mejoras y su customización para la aplicación en la propia organización es también una de las recetas exitosas para lograr la excelencia del lugar de trabajo.

Por ello, en cada Ranking destacamos prácticas exitosas de las empresas rankeadas que sirvan como inspiración y espejo para quienes buscan hacer de su empresa un lugar de bienestar laboral en los que sus colaboradores eligen trabajar y prosperar en el tiempo.

Las siguientes son las prácticas elegidas de la edición 2024 del Ranking Nacional de los Mejores Lugares para Trabajar.



McDonald's



Compromiso con la Comunidad

Hace unos años la empresa ha realizado un acto de negocio audaz y sobre la base de sus valores de inclusión y desarrollo de la comunidad. En el 2021 McDonald's abrió el primer local del mundo en un barrio en pleno proceso de urbanización, más específicamente el Barrio 31 de la Ciudad de Buenos Aires.

La apertura no sólo permitió la inserción laboral de los jóvenes y el desarrollo de la comunidad, sino también le dio la posibilidad a una persona vecina del barrio en convertirse en dueña y responsable de la gestión del local.

Yermina Benítez, que hasta ese entonces contaba con más de 8 años de experiencia y se desempeñaba como Gerente de Negocio de otro local, fue convocada por el fundador de Arcos Dorados, Woods Staton, para ofrecerle la oportunidad de formar parte de este nuevo proyecto en el barrio donde ella misma vivía. La compañía se haría cargo de la inversión para montar el local y ella devolvería el préstamo con el pago de un porcentaje mayor de las regalías. Yermina lo aceptó y hoy es dueña y responsable de la gestión y las ventas de un local de vanguardia, en el cual trabajan 45 personas, 95% vecinos del Barrio 31 que la vieron crecer.

Superó con su equipo la pandemia de Covid-19 y recientemente nombró Gerente de Negocio a una persona de la urbanización que, como ella, comenzó como Crew. Por si esto fuera poco, Yermina sueña con abrir un segundo local para darles más oportunidades de trabajo a los miembros de su comunidad.



Telecom

telecom

Desarrollo de las personas

La empresa viene implementando desde hace unos años Career Path, que es el diseño de una red de posibilidades para potenciar el autodesarrollo y promover el empoderamiento de las personas. Está ideado desde una perspectiva client-centric y pone foco en el entendimiento de que los roles profesionales pueden trascender las fronteras de los dominios y la evolución del rol tiene vinculación estrecha con diferentes estadios de madurez profesional (inicial, intermedio y avanzado).

Para identificar en qué estadio se posiciona un colaborador, idearon un modelo metodológico basado en cuatro dimensiones cross a cualquier rol laboral, ellas son: RESPONSABILIDAD, AUTONOMIA, COMPLEJIDAD y EXPERIENCIAS QUE POTENCIAN EL DESARROLLO. A partir de la presentación de un mapa de interconexión de roles laborales, los colaboradores podrán visualizar posibles caminos y alternativas para reflexionar sobre la evolución de los roles.

Oracle

ORACLE®

Equidad de género

La empresa ha desarrollado un nuevo modelo para seguir fortaleciendo su compromiso con la diversidad e inclusión llamado modelo de Vacantes Afirmativas. Mediante este desarrollo Oracle anuncia las ofertas de trabajo preferenciales para mujeres con redacción en lenguaje neutro, respaldado por un manual de estilo y una encargada de reclutamiento para la diversidad. Además, para las entrevistas, existe un check list de preguntas con foco en la equidad dirigido para el manager y se establece la incorporación de una mujer como mínimo en el panel de entrevistador.



Palabras finales

El concepto de orgullo en el lugar de trabajo y su relación con el propósito ha evolucionado, acompañado por los cambios en la dinámica laboral que se vienen manifestando en las organizaciones actuales. El orgullo de pertenecer a una empresa ya no está exclusivamente ligado a la antigua noción de "ponerse la camiseta" y sacrificar aspectos personales por el trabajo. En la actualidad, el orgullo trasciende las generaciones y jerarquías, y está intrínsecamente ligado al sentido de propósito que cada individuo encuentra en su labor diaria.

La aparición de mapas de conexiones del rol propio con toda la empresa ha permitido a los colaboradores visualizar claramente el impacto de su trabajo y cómo pueden contribuir al éxito organizacional. Esta nueva perspectiva también facilita proyectar el plan de carrera en múltiples direcciones, fomentando la agilidad y el dinamismo en las organizaciones.

Estamos ante una era en la que las empresas valoran la autenticidad y la colaboración por encima de la lealtad ciega. Los empleados no solo desean un trabajo que les guste, sino también un entorno que les permita crecer personal y profesionalmente sin tener que renunciar a otros aspectos de sus vidas. Esta evolución en la mentalidad laboral refleja una mayor conciencia sobre el equilibrio entre vida laboral y personal, así como una comprensión más profunda del impacto individual en el éxito colectivo.























En definitiva, el orgullo de pertenecer a un excelente lugar para trabajar se basa en la conexión personal con el propósito de la organización, en la capacidad de hacer contribuciones significativas y en la oportunidad de crecimiento continuo. Estos valores están arraigados en la cultura de las organizaciones modernas, que son más ágiles, dinámicas y conscientes del bienestar integral de sus colaboradores.



El orgullo de pertenecer a un excelente lugar para trabajar se basa en la conexión personal con el propósito de la organización, en la capacidad de hacer contribuciones significativas y en la oportunidad de crecimiento continuo.

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2024

Más de 1000 colaboradores

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5	Nº6
 CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES	 accenture		 PedidosYa	 ualá	 Cargill®
Nº7	Nº8	Nº9	Nº10	Nº11	Nº12
 Macro	 MOLINOS	 ARLEI MUCHO MÁS QUE CUERO	 SAP®	 Banco Ciudad	 telecom
Nº13	Nº14	Nº15	Nº16	Nº17	Nº18
 SanCor Salud Grupo de Medicina Privada	 GRUPO BIMBO® ALIMENTAMOS UN MUNDO MEJOR	 Renault Group	 Softtek®	 Konecta	 EY Building a better working world
	Nº19	Nº20	Nº21	Nº22	
	 Aeropuertos Argentina 2000	 Teleperformance	 Nación Servicios	 flybondi	
























Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2024

251 a 1000 colaboradores

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5	Nº6	
						
Nº7	Nº8	Nº9	Nº10	Nº11	Nº12	
						
Nº13	Nº14	Nº15	Nº16	Nº17	Nº18	
						
Nº19	Nº20	Nº21	Nº22	Nº23	Nº24	Nº25
						

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2024

Hasta 250 colaboradores

Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5	Nº6
					
Nº7	Nº8	Nº9	Nº10	Nº11	Nº12
					
Nº13	Nº14	Nº15	Nº16	Nº17	Nº18
					
Nº19	Nº20	Nº21	Nº22	Nº23	
					

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 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

ar_informacion@greatplacetowork.com

www.greatplacetowork.com.ar

