

# Seminario Internacional de Management Logístico

10 de Mayo de 2011, Hotel Sheraton Buenos Aires.

# 3

## Management

### **Cómo obtener mejores resultados de negocios optimizando el clima organizacional**

■ LIC. MARÍA CELINA TRICCI VARELA

*Consultora Senior de Great Place to Work Institute Argentina*

■ LIC. MARTÍN CHAVEZ

*Human Resources Director de Kimberly Clark Argentina*

# Ser un Excelente Lugar para Trabajar es una Ventaja Competitiva

Research Giftwork Journey  
Passion Family Innovation Trust

QUIÉNES  
SOMOS

NUESTRO  
MODELO®

BENEFICIOS

CULTURA  
DE  
CONFIANZA



QUIÉNES  
SOMOS

NUESTRO  
MODELO®

BENEFICIOS

CULTURA  
DE  
CONFIANZA





## Quiénes somos

---

Research Giltwork Trust  
Passion Family Innovation



## ¿Qué caracteriza a un Excelente Lugar para Trabajar?

La **Confianza** entre los jefes y los empleados es la clave singular y característica de los excelentes lugares para trabajar.

**Compromiso** de la dirección con el objetivo de implementar un proceso de mejora del ambiente de trabajo y de transformarse en un excelente lugar para trabajar.

**Sustentabilidad**: Proceso de mejora continua y consistente en el largo plazo.

**Políticas y prácticas** que son diferenciales e inclusivas.

Compromiso  
Confianza Sustentabilidad  
Políticas y prácticas

QUIÉNES  
SOMOS

NUESTRO  
MODELO®

BENEFICIOS

CULTURA  
DE  
CONFIANZA



## Beneficios

---

Research Giltwork Trust  
Passion Family Innovation



## Beneficios de ser un excelente lugar para trabajar

Son más rentables y productivas.

**Atraen los mejores talentos:** Son vistas como empresas atractivas para trabajar y por consiguiente construyen su imagen de marca empleadora.

**Retienen a su gente:** presentan menores costos de rotación que sus competidoras, lo cual permite grandes ahorros en capacitación y reclutamiento e incluso mayor productividad.

**Ofrecen un servicio al cliente de mejor calidad:** los empleados generan niveles más altos de satisfacción en los clientes.

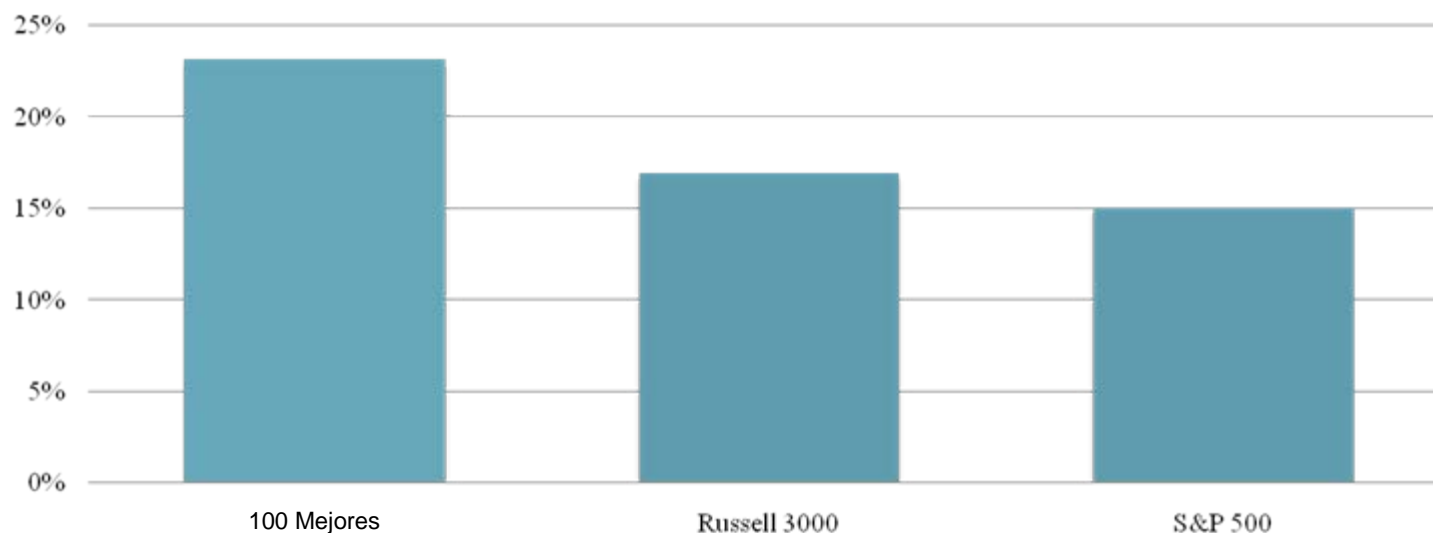
---

## Ventajas competitivas

---

## “Las 100 Mejores de EE.UU.” vs Mercado de Valores

### Desempeño anual de acciones 2010



Este gráfico representa la mirada retrospectiva sobre el desempeño de las empresas que cotizan en bolsa dentro de “Las 100 Mejores Empresas para Trabajar en EE.UU. 2011”, según Great Place to Work® Institute (su desempeño durante 2010), comparado con el desempeño de las empresas representadas en los índices Russel 3000® y Standard & Poors 500. Se describe como mirada retrospectiva porque el desempeño de estas compañías en particular (Las Mejores) era desconocido hasta que fueron reconocidas en la Lista mencionada.

## “Las 100 Mejores de EE.UU.” vs Mercado de Valores

- Las empresas reconocidas en la Lista de “Las 100 Mejores Empresas para Trabajar en EE.UU.”, han superado de forma consistente reconocidos índices bursátiles. Esta gráfica muestra cuál hubiera sido el resultado al cabo de once años de haber invertido en las “Las 100 Mejores” comparado con una inversión en las 500 que integran el índice Standard & Poor’s o con las 3000 de Russell en el mismo período.

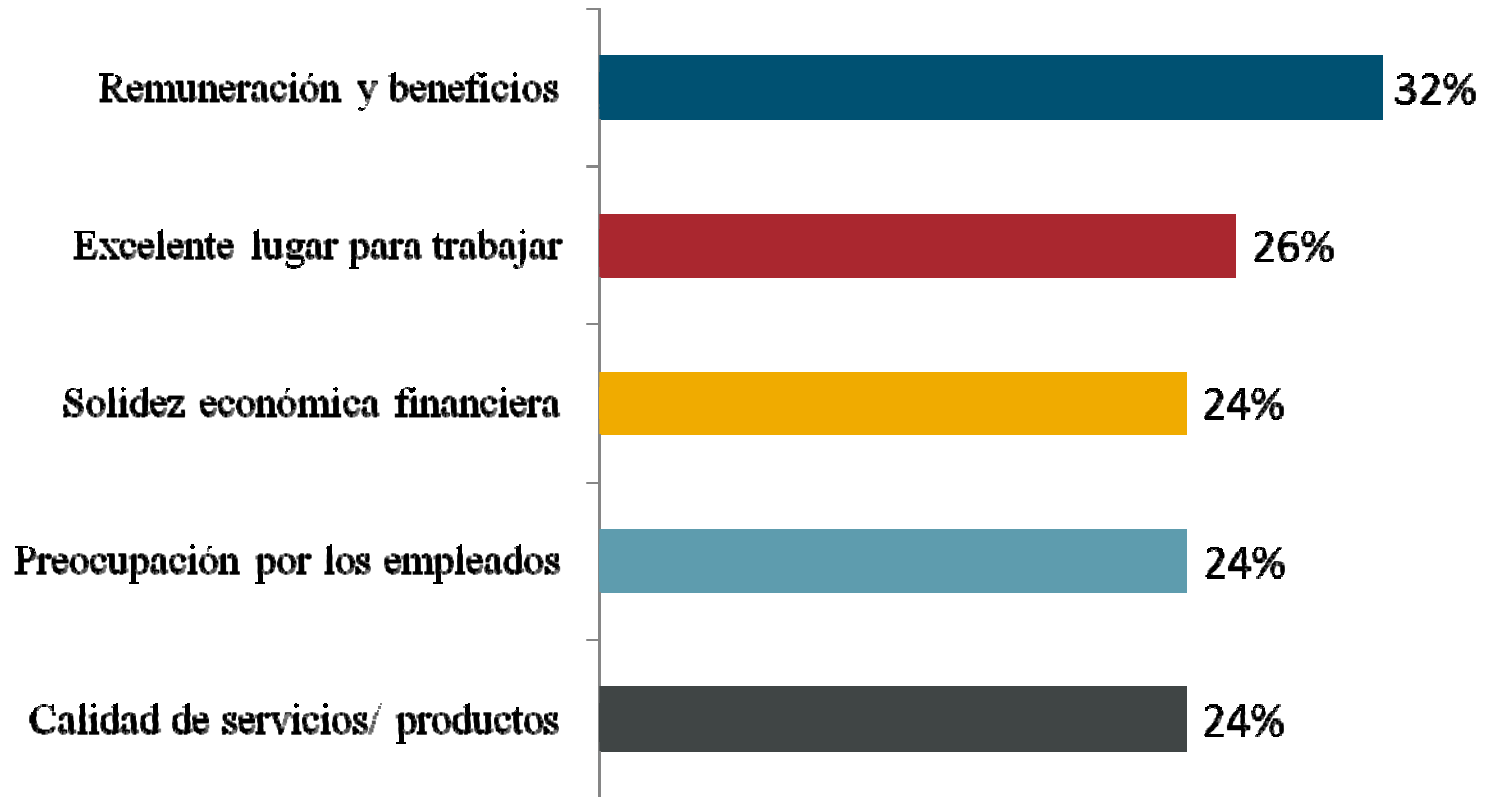
Inversión en 1998	Indice	Resultado en 2009
US \$100	Russell 3000® INDEX	US \$142
US \$100	S&P 500 INDEX	US \$134
US \$100	Fortune 100 Best Companies toWork for	US \$324

Fuente: Frank Russell, Inc. 2009

## Investigación sobre Marca Empleadora

- Participaron: **66 empresas** y **52.394 empleados**
- Período: Junio a Octubre 2010
- Consigna: “Como empleado, ¿qué atributos principales debe tener una empresa para que a usted le resulte atractiva?”
- Las opciones de respuesta consistieron en **12 atributos** a ordenar en 5 niveles decrecientes de importancia:
  - Calidad de servicios / productos
  - Solidez económica financiera
  - Innovación en servicios / productos
  - Colaboración con la comunidad
  - Reputación calidad del management
  - Preocupación por los empleados
  - Valores éticos y profesionales
  - Buena imagen en la sociedad
  - Excelente lugar para trabajar
  - Desarrollo profesional y promoción interna
  - Equilibrio vida personal y laboral
  - Remuneración y beneficios
  - Otro

## Atributos más seleccionados



# Qué priorizan cuando eligen una organización y por qué deciden quedarse

## REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS

Otro motivo  
La remuneración y  
los beneficios

## SOLIDEZ ECONÓMICA FINANCIERA

La remuneración y  
los beneficios  
El despido masivo  
es un recurso de  
última instancia

## EXCELENTE LUGAR PARA TRABAJAR

Creer y  
desarrollarme  
profesionalme  
Armonizar el  
trabajo con mi  
vida  
personalmente

## PREOCUPACIÓN POR LOS EMPLEADOS

Otro motivo  
Armonizar el trabajo  
con mi vida  
personal

## CALIDAD DE SERVICIOS/ PRODUCTOS

Otro Armonizar el  
trabajo con mi  
vida personal  
La remuneración y  
los beneficios

## Principales motivos de retención

¿Por qué y cómo se quedan los colaboradores?

Creer y  
desarrollarme  
profesionalmente

78%

Otro motivo

40%

“Teniendo en cuenta todo yo  
diría que este es un Excelente  
lugar para trabajar”

La remuneración  
y los beneficios

63%

Armonizar el  
trabajo con mi  
vida personal

67%

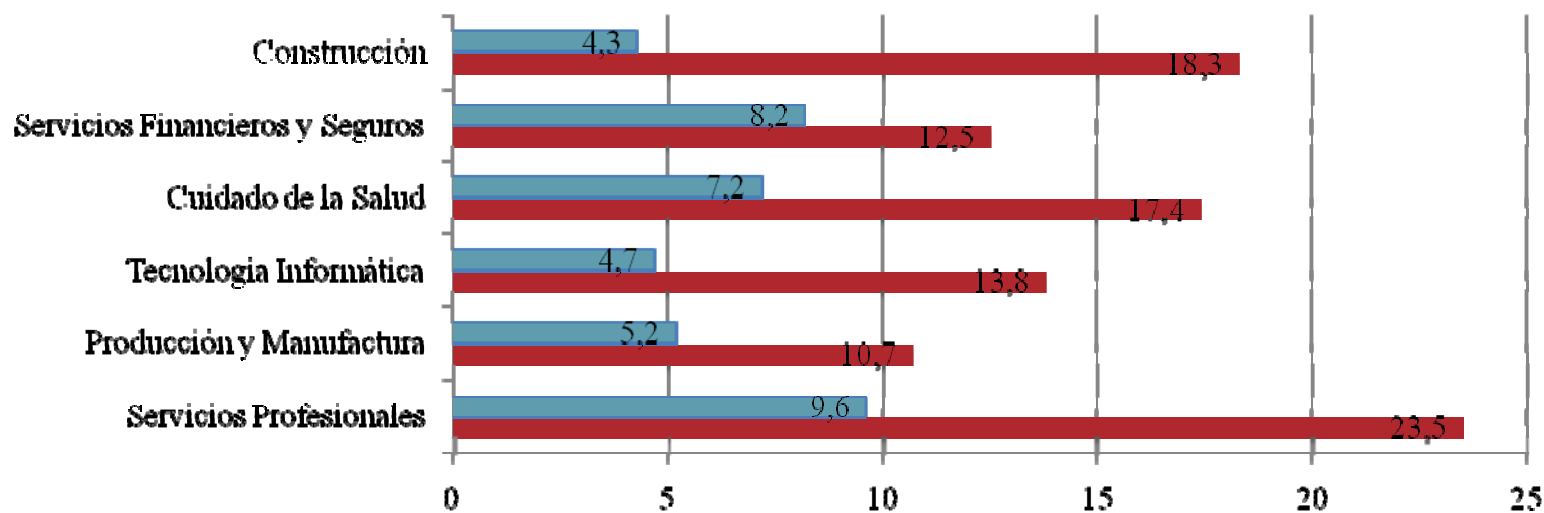
El despido  
como recurso de  
última instancia

45%

# Rotación voluntaria 2010

## "100 Mejores EE.UU." vs. Promedio de la Industria

Las 100 Mejores de EE.UU. tienen al menos 50% menos de Rotación Voluntaria

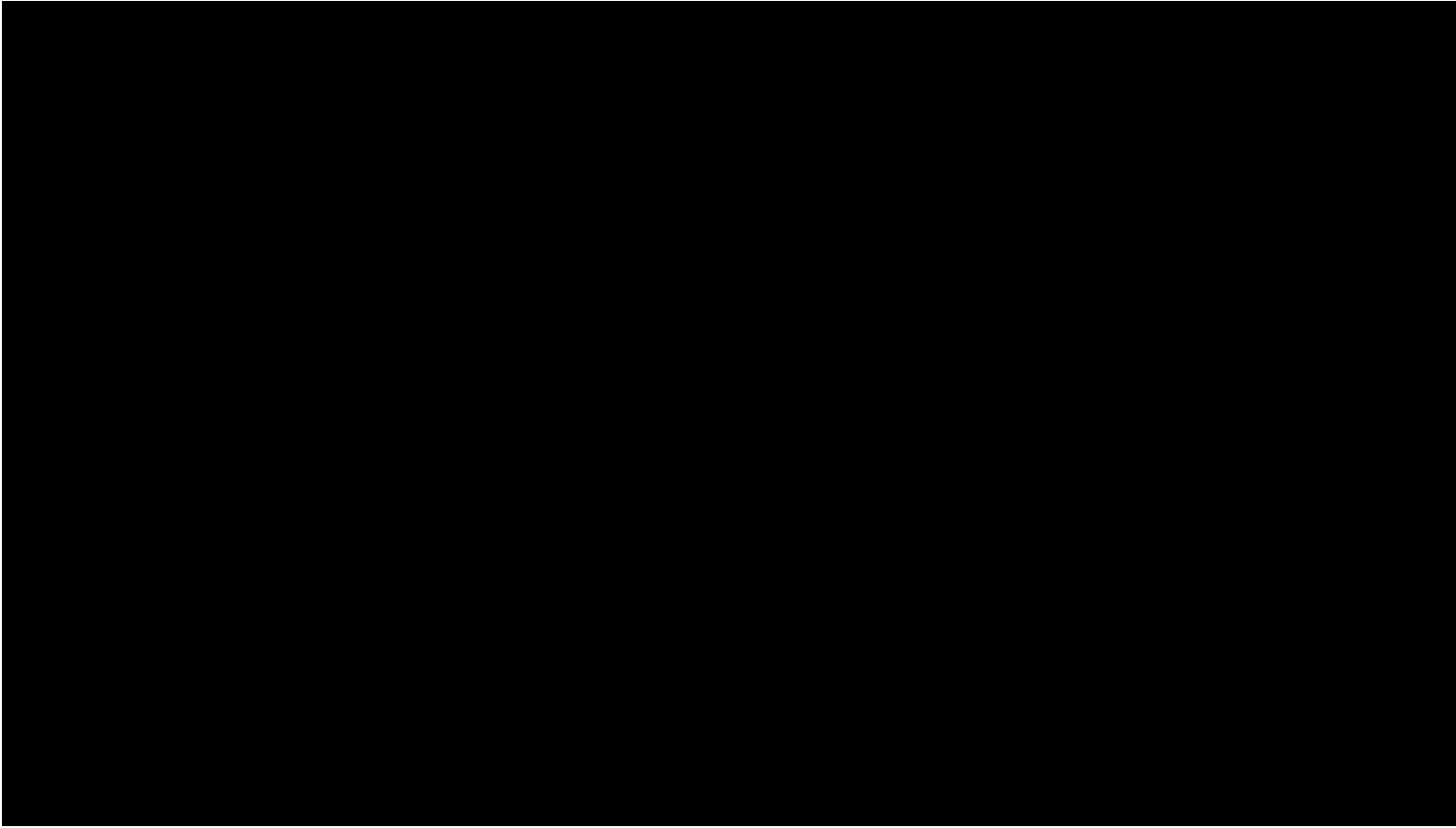


	Construcción	Servicios Financieros y Seguros	Cuidado de la Salud	Tecnología Informática	Producción y Manufactura	Servicios Profesionales
100 Mejores %	4.3	8.2	7.2	4.7	5.2	9.6
Promedio de la industria %	18.3	12.5	17.4	13.8	10.7	23.5

Fuente: Datos de "Las 100 Mejores" provistos por Great Place toWork®Institute, Inc. Datos comparativos provistos por BLS (Bureau of Labor Statistics). Los datos de "Las 100 Mejores" incluyen rotación de empleados full-time y part-time; los datos de BLS incluyen lo mismo, más la rotación de empleados temporarios/contratados



Journey  
Research Giftwork Trust  
Passion Family Innovation



QUIÉNES  
SOMOS

NUESTRO  
MODELO®

GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®

BENEFICIOS

CULTURA  
DE  
CONFIANZA





## Nuestro Modelo<sup>©</sup>

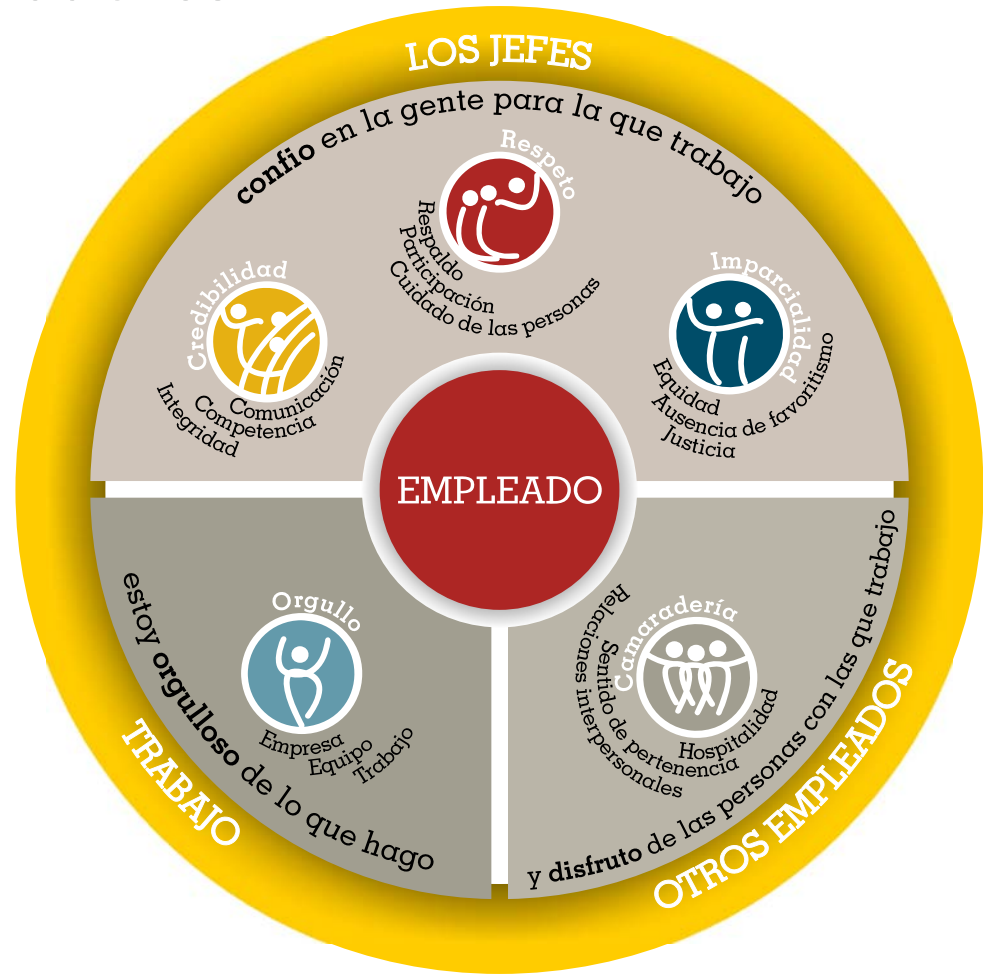
---

Research Giltwork Trust  
Passion Family Innovation

# Modelo<sup>©</sup> Great Place to Work<sup>®</sup>: La clave está en las relaciones

Great Place toWork<sup>®</sup>Institute ha desarrollado y validado mundialmente un modelo para el entendimiento y estudio del clima organizacional a partir de la construcción, reconocimiento e interacción de las tres relaciones básicas en cualquier lugar de trabajo, a saber:

- La relación entre los empleados y sus jefes.
- La relación entre los empleados y su trabajo.
- La relación entre los empleados y sus compañeros de trabajo.



# Modelo® Great Place to Work®: ¿Qué evalúa?

Credibilidad



Comunicaciones abiertas y accesibles  
Capacidad para coordinar recursos humanos y materiales  
Integridad al impulsar consistentemente la visión

Respeto



Reconocimiento y apoyo al desarrollo profesional  
Participación en decisiones relevantes  
Cuidado de los empleados como individuos con vida e intereses personales

Imparcialidad



Equidad-tratamiento equitativo para todos en términos de recompensa y esfuerzos  
Ausencia de favoritismo al contratar y promover  
Justicia - ausencia de discriminación, apelación

Orgullo



Por el trabajo personal desempeñado  
Por el propio equipo de trabajo y sus logros  
Por la empresa, sus productos y su presencia en la comunidad

Camaradería



Posibilidad de ser auténtico  
Socialmente amigable con atmósfera de bienvenida  
Sentido de familia o equipo

Organización





## Great Place to Work® Institute Argentina

---

Av. Callao 1046, Piso 2º  
(C1023AAQ) Ciudad de Buenos Aires – Argentina  
Tel./Fax: (54-11) 5235-5066  
info@greatplacetowork.com.ar

[www.greatplacetowork.com.ar](http://www.greatplacetowork.com.ar)