




Great Place to Work®
Programa de Certificación
Guía de Participación

Tabla de Contenidos

Introducción al Proceso de Certificación	pg. 03
Opciones de Participación	pg. 04
Opción Certíficate	pg. 04
Opción Crece	pg. 05
Opción Analiza	pg. 06
Paquetes	pg. 07
El Camino a la Certificación: Paso a Paso	pg. 08
Paso 1 Elección del Paquete	pg. 08
Paso 2 Acceso al Portal	pg. 09
Paso 3 Tu Encuesta	pg. 10
Paso 4 Fechas	pg. 10
Paso 5 Idiomas	pg. 11
Paso 6 Preguntas	pg. 11
Paso 7 Demográficos	pg. 11
Paso 8 Empleados	pg. 12
Paso 9 Invitación	pg. 13
Paso 10 Participación	pg. 14
Paso 11 Culture Brief®	pg. 14
Paso 12 Resultados	pg. 15
Cómo Funciona	pg. 15
3.1 Si has sido certificado como un Great Place to Work, ¡Enhorabuena!	pg. 15
Siguientes Pasos	pg. 16- 18
Apéndice A	
La Visión del Empleado	pg. 19
La Visión del Manager	pg. 20
Apéndice B	
¿Cómo se puede medir la confianza?	pg. 21
Apéndice C	
Preguntas de la encuesta utilizadas en la revisión	pg. 22- 23



Imagina un mundo donde todos los empleados se sienten valorados, empoderados, y disfrutan de altos niveles de confianza con sus líderes.

En este contexto, los empleados tendrán una experiencia de trabajo más gratificante, que conducirá a altos niveles de compromiso. Y por tanto, aquellos empleados que se sienten valorados en el trabajo proyectarán esos sentimientos positivos en casa, en sus familias y comunidades, lo que conllevará como resultado un mayor impacto positivo en el mundo.

En Great Place to Work®, nuestra misión es ayudar a crear este mundo, donde todos tienen la experiencia de trabajar en un gran lugar. En nuestros 30 años de identificar y trabajar con organizaciones de todas las industrias, lugares y tamaños, a través de nuestra cultura de consultoría y nuestra Lista Best Workplaces, hemos encontrado que un gran lugar para trabajar resulta no solo una mejor experiencia para los empleados, sino también un alto desempeño para la empresa.



Conviértete en un Great Place to Work participando en nuestro Programa de Certificación Great Place to Work®:

El programa de certificación Great Place to Work® es tu oportunidad para certificarte como un Gran Lugar para Trabajar por un período de un año.



1.0 OPCIONES DE PARTICIPACIÓN

¿Cuáles son las diferentes opciones para participar?

Dependiendo de tus objetivos, hay tres diferentes maneras de participar en el Programa de Certificación



1.1 Opción Certifícate

¡Muestra, construye y certifica tu cultura del lugar de trabajo de alta confianza!

Estar certificado por Great Place to Work® permite:

Asombrar a los clientes: Transmitir con credibilidad a tus clientes que tu lugar de trabajo en verdad es un Gran Lugar para Trabajar.

Atraer talento: Aprovecha tu Great Place to Work® Review con los medios sociales para compartir las fortalezas de tu cultura organizacional según tus empleados. Esto ayudará a atraer al mejor talento para trabajar contigo, y asegurar que encajan en tu empresa.

Construir orgullo de la empresa: Los empleados aman ser parte de una cultura great workplace y se sienten orgullosos cuando se les reconoce.

Cómo funciona:

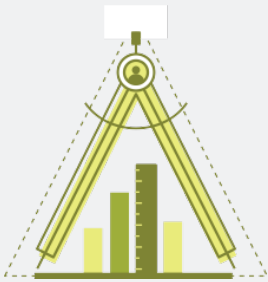
- Escoge un período de 2 semanas para implementar nuestro mundialmente reconocido cuestionario Trust Index® a los empleados.
- Proporciona información detallada sobre los programas y prácticas de tu compañía a través de nuestro Culture Brief®.
- Obtén la Certificación si alcanzas un mínimo de 70% de nivel de confianza, y obtienes un mínimo de 6 puntos sobre 10 en algunas de las áreas del Culture Brief®.

Obtener la certificación proporciona:

- El logo de la Certificación Great Place to Work®, válido por 12 meses.
- La revisión de Great Place to Work® para verificar y publicar.

La opción 1 incluye:

- Introducción a Great Place to Work®.
- Porcentaje de participación de tus empleados en la encuesta.
- Puntuación total del Trust Index®.



1.2 Opción Crece

El paquete GPTW Crece complementa el reconocimiento de la empresa al público con resultados más extensos.

Este paquete incluye los aspectos del paquete Certifícate, y además:

Cómo funciona:

- Escoge un período de 2 semanas para implementar nuestro mundialmente reconocido cuestionario Trust Index® a los empleados.
- Proporciona información detallada sobre los programas y prácticas de tu compañía a través de nuestro Culture Brief®.
- Obtén la Certificación si alcanzas un mínimo de 70% de nivel de confianza, y obtienes un mínimo de 6 puntos sobre 10 en algunas de las áreas del Culture Brief®.

Obtener la certificación proporciona:

- El logo de la Certificación Great Place to Work®, válido por 12 meses.
- La revisión de Great Place to Work® para verificar y publicar.

La opción 2 incluye:

- Análisis de resultados del cuestionario por dimensión.
- Se facilitan las 5 respuestas más positivas y las 5 más negativas.



1.3 Opción Analiza

Aprovecha los beneficios de nuestra experiencia de 30 años y nuestra base de datos de Best Workplaces más grande del mundo.

Este paquete incluye todos los aspectos del paquete **Certificate y Crece**, además facilita:

Cómo funciona:

- Escoge un período de 2 semanas para implementar nuestro mundialmente reconocido cuestionario Trust Index® a los empleados.
- Proporciona información detallada sobre los programas y prácticas de tu compañía a través de nuestro Culture Brief®.
- Obtén la Certificación si alcanzas un mínimo de 70% de nivel de confianza, y obtienes un mínimo de 6 puntos sobre 10 en algunas de las áreas del Culture Brief®.

Obtener la certificación proporciona:

- El logo de la Certificación Great Place to Work®, válido por 12 meses.
- La revisión de Great Place to Work® para verificar y publicar.

La opción 3 incluye:

- Feedback Report Excel (con demográficos estándar)
- Resumen ejecutivo
- Benchmark Best Workplaces
- Gráfico de alineamiento interno



Paquetes

	Opción 1: Certificate	Opción 2: Crece	Opción 3: Analiza
Precios	1950€	3950€	6950€
Servicios	Introducción GPTW	Introducción GPTW	Introducción GPTW
	% Participación	% Participación	% Participación
	Puntuación TI Total	Puntuación TI Total	Puntuación TI Total
		Resultados por dimensión	Feedback Report (demográficos estándar)
		5 respuestas mejores	Resumen Ejecutivo
		5 respuestas peores	Benchmark BWP
			Gráfico alineamiento interno
		Benchmark BWP (+1500€)	Benchmark BWP (+1500€)
Servicios Adicionales		Benchmark Sector (+1500€)	Benchmark Sector (+1500€)
		Presentación y análisis de los resultados por parte de un consultor de GPTW (+2000€)	Presentación y análisis de los resultados por parte de un consultor de GPTW (+2000€)



2.0 EL CAMINO HACIA LA CERTIFICACIÓN-PASO A PASO

¡Empecemos! Es muy sencillo y rápido.

2.1 PASO 1

ELECCIÓN DE PAQUETE

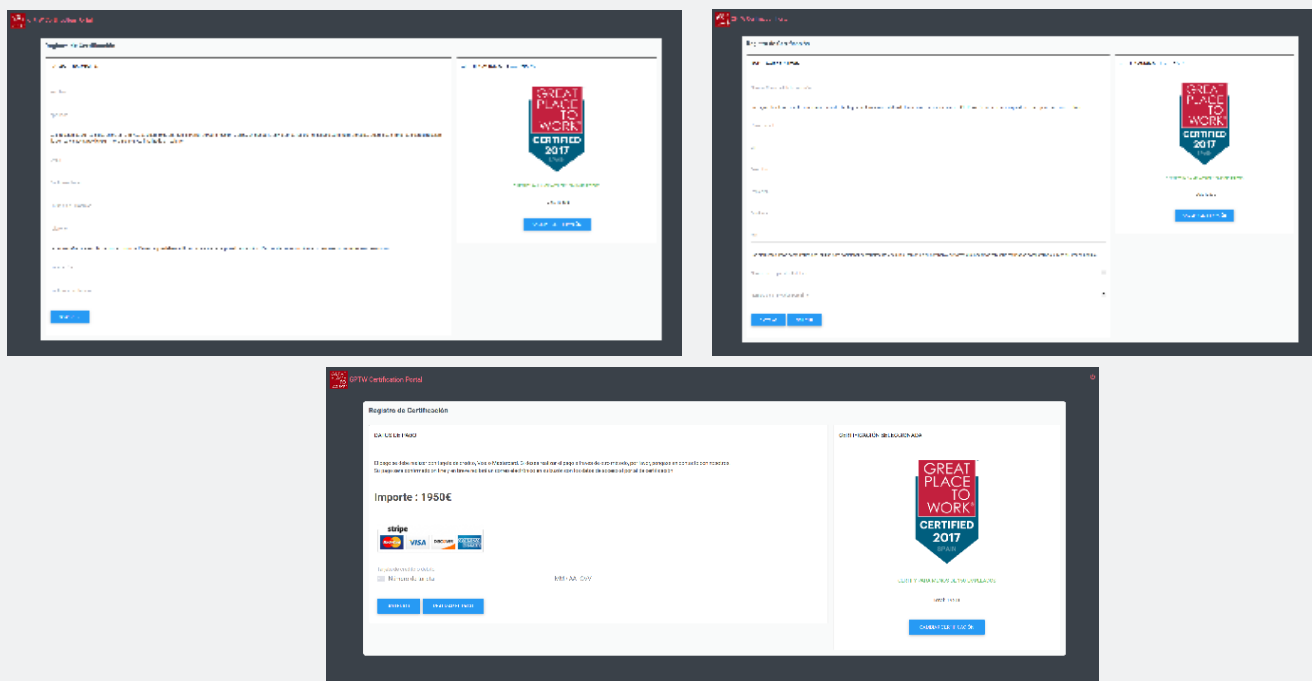
01 accede a www.greatplacetowork.es/certificacion

02 Elige y selecciona el paquete

03 ¡Bienvenido!

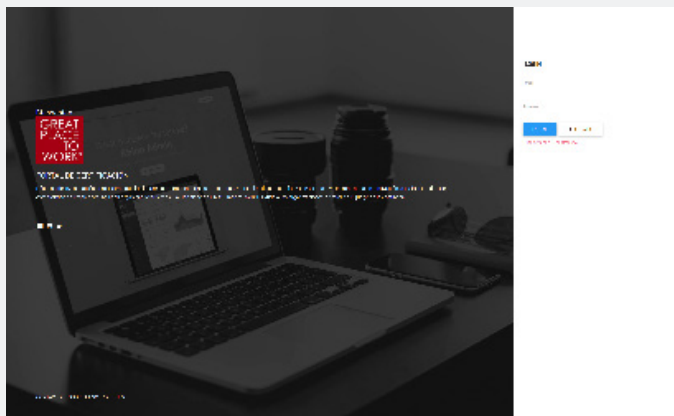
Después de acceder al formulario de registro, introducir los datos requeridos en los espacios correspondientes, y efectuar el pago del servicio contratado. Te enviaremos un correo con la información necesaria para acceder al Portal de Certificación, confirmaremos la cuenta y

¡estará todo listo para comenzar!



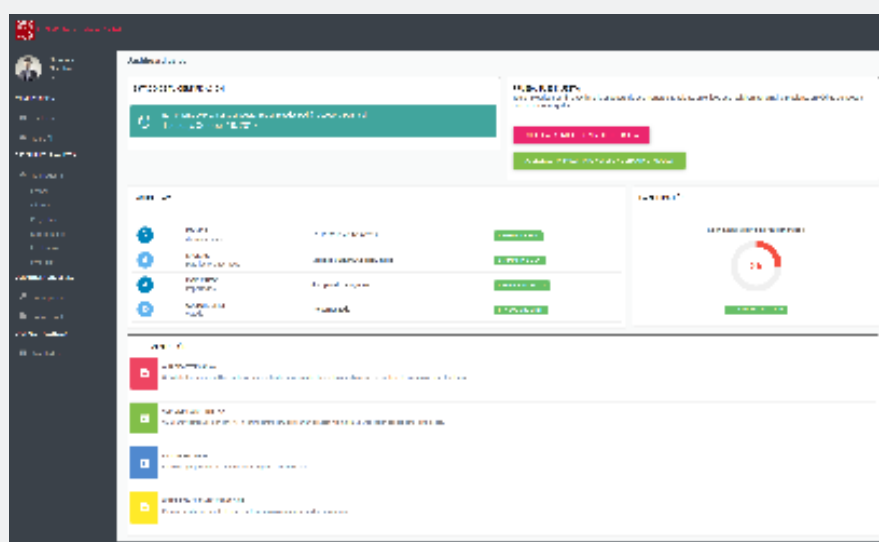
Formulario de Registro

2.2 PASO 2



ACCESO AL PORTAL DE CERTIFICACIÓN

Después de haberte registrado, vas a recibir un correo que contiene un hipervínculo, que te dirigirá al Portal de Certificación. Esta aplicación en línea proporciona todas las herramientas que necesitas para enviar y recibir los reportes y las encuestas.



Estructura del portal de Certificación

Para que vayas familiarizándote con la herramienta, te invitamos a ver una panorámica general de su estructura.

Como podrás comprobar, a la izquierda de la pantalla aparece una columna con 4 diferentes secciones. Cada una de ellas incluye varios apartados:

Menú principal: Dashboard y tu perfil

Prepara tu encuesta: Tu encuesta, fechas, idiomas, preguntas, demográficos, empleados e invitación.

Durante la encuesta: Participación, Culture Brief®.

Una vez finalizada: Resultados.

Una vez que has echado un vistazo al dashboard y has definido tu perfil, ya estamos listos para preparar nuestra encuesta.

2.3 PASO 3 PREPARA TU ENCUESTA

Conoce en qué consiste la Encuesta al empleado: Trust Index®

La encuesta de empleados Trust Index® mide el nivel de confianza de tu organización y es la medida en que tus empleados dicen que es un gran lugar para trabajar. Es la fuente principal que determina la certificación así como también es la métrica que utilizamos para proporcionar el benchmark para compañías que se quieran comparar con las mejores.

La retroalimentación de tus empleados es la base de nuestro reconocimiento para tu empresa. Nos importa analizar tu compañía con la mejor precisión posible, de manera que nuestra toma de decisiones para la certificación sean las más justas y obtengas resultados reveladores de tu compañía a través del informe.

Es por eso que todos los empleados, o una muestra estadísticamente representativa de empleados, está invitada a participar en la encuesta Trust Index®.

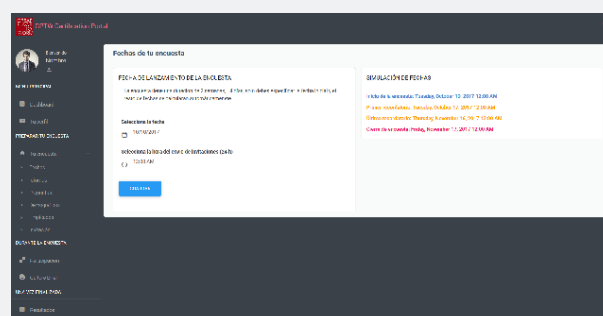
2.4 PASO 4 FECHAS

Decide la fecha y hora del lanzamiento de la encuesta

Tú serás la persona que decidirá la fecha y la hora del lanzamiento de la encuesta, pero no te preocupes, el sistema del Portal de Certificación te guiará a través de todo lo que necesitas saber para implementar la encuesta con éxito.

El sistema te va a ayudar a:

- Decidir cuándo hacer la encuesta a los empleados. Puedes elegir el periodo de las dos semanas cuando mejor te convenga.
- Tú podrás decidir la fecha y la hora del lanzamiento de la encuesta. El sistema te ofrecerá sugerencias para enviar los recordatorios. Recuerda que el periodo desde la fecha del lanzamiento hasta su finalización es de 2 semanas, y que una vez transcurrido ese tiempo se llevará a cabo el cierre automático de la encuesta, sin posibilidad de ampliar ese plazo.
- Determinar cuántos y quiénes de tus empleados van a contestar la encuesta. A fin de conseguir resultados estadísticos fiables, las empresas de 20 a 150 empleados encuestan a todos sus empleados. La herramienta te va a guiar paso a paso en todo el proceso.

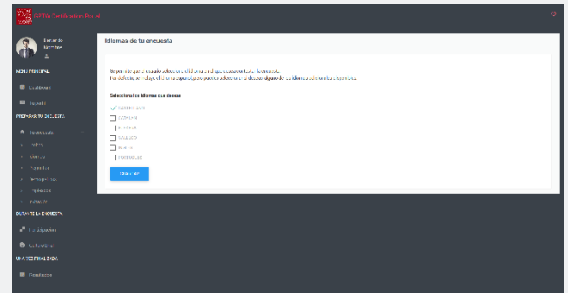




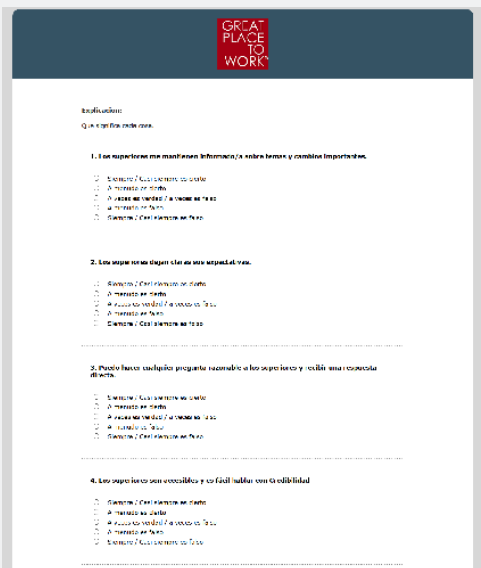
2.5 PASO 5 IDIOMAS

Elegir idioma de la encuesta

El castellano estará siempre por defecto en la encuesta. El sistema te ofrecerá la posibilidad de incluir otros idiomas adicionales (inglés, portugués, euskera y gallego).



2.6 PASO 6 PREGUNTAS



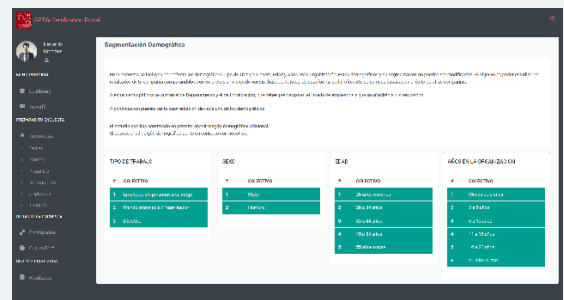
La encuesta cuenta con 58 preguntas con escala de Likert y 5 niveles de respuesta. Asimismo, invita a los empleados a contestar 2 preguntas abiertas con la opinión del empleado sobre qué hace a tu empresa un excelente lugar para trabajar, y pidiendo una cosa que cambiaría para convertirse en un mejor lugar para trabajar. Es muy rápida de completar en tan solo 15 minutos.

Revisa todas las preguntas lo antes posible. Puede que tengas toda la información almacenada en un lugar central o puede que necesites ayuda de tus colegas para encontrar la información. Es buena idea que comiences a familiarizarte con la información lo más pronto posible para que tengas tiempo suficiente de aclarar cualquier duda.

2.7 PASO 7 DEMOGRÁFICOS

En la encuesta se incluyen por defecto los demográficos (tipo de trabajo, género, edad, años en la organización, etc.). Estos demográficos y su segmentación no pueden ser modificados. El objetivo es poder estudiar los resultados de tu compañía, comparándolas con empresas similares de nuestra base de datos, y de esta forma poder ofrecerte soluciones basadas en el éxito de otras compañías.

A estos demográficos podrán sumarse de manera opcional el de departamento y el de localización, como te indicaremos a continuación cuando tengas que cargar el listado de empleados.



2.8 PASO 8 EMPLEADOS

Cómo cargar la base de datos de los empleados

Una vez hayas decidido fecha y hora de lanzamiento de la encuesta, el siguiente paso será cargar en el sistema la base de datos de tus empleados.

Esta información es crucial en el proceso de lanzamiento de la encuesta, por ello, también podrás descargar desde el portal de Certificación las [Instrucciones para cargar la base de datos de empleados](#), donde te contamos de manera detallada cada paso para cargar correctamente la base de datos de los empleados.

Para comenzar tendrás que acceder a la **“Plantilla Excel de Empleados”** y en esa plantilla, que guardarás en tus archivos, es necesario cumplimentar los campos que te indicamos a continuación.

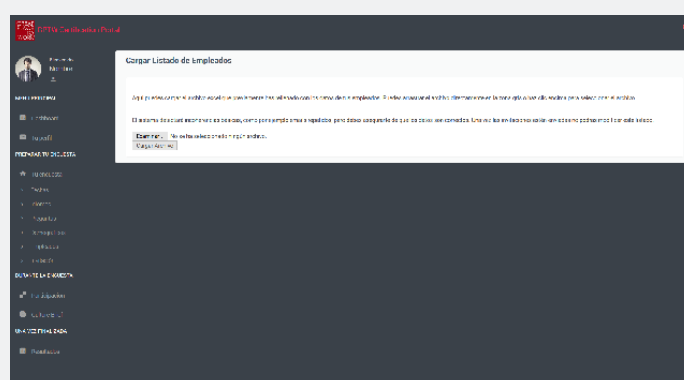
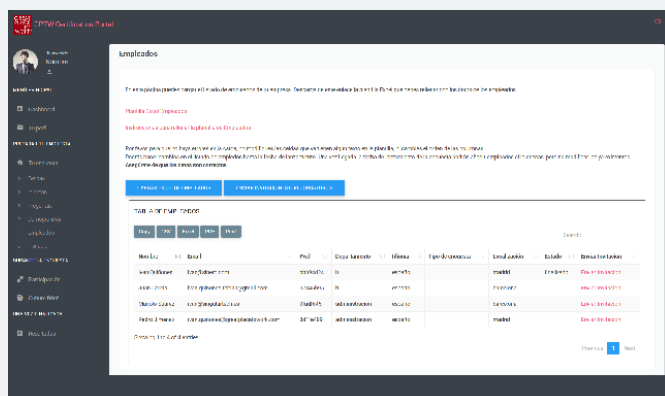
Nombre de empleado (opcional): en este campo podrás incluir el nombre y apellidos del empleado a quien vas a invitar a realizar la encuesta. No obstante, con el fin de preservar el carácter confidencial, tienes la opción de indicar un nombre ficticio.

Dirección e-mail: indicaremos aquí el correo electrónico de todos los empleados que van a realizar la encuesta. En el caso de que existan empleados que no tienen correo electrónico, crearás en su lugar un correo electrónico ficticio. Es muy importante que todos los empleados tengan un correo electrónico relacionado, ya que a la hora de entrar a completar la encuesta esta dirección de correo será el login que utilizarán para su acceso, junto con una contraseña que se generará automáticamente.

Departamento (opcional): podrás indicar en este campo el departamento al que pertenece el empleado, sin embargo es opcional, y por tanto no obligatorio completarlo.

Localización (sede, oficina, ciudad) (Opcional): también podrás incluir de manera opcional la sede, oficina, ciudad etc., donde se encuentra ubicado el empleado.

Una vez que hayas cumplimentado los campos de la plantilla de Excel y hayas guardado el documento, desde el mismo portal accederás a **“seleccionar archivo”**, el mismo que tú has creado con la plantilla de empleados, y a continuación **“cargar archivo”** para que pueda cargarse el documento en Excel. Tendrás la posibilidad de exportar el listado de empleados en otros formatos.





2.9 PASO 9 INVITACIÓN

Invitación a los empleados a la encuesta

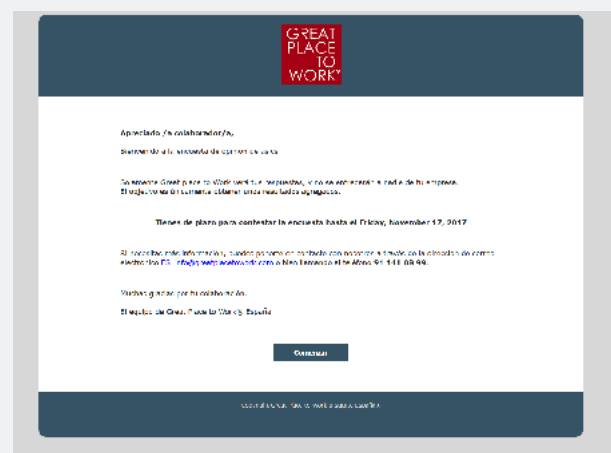
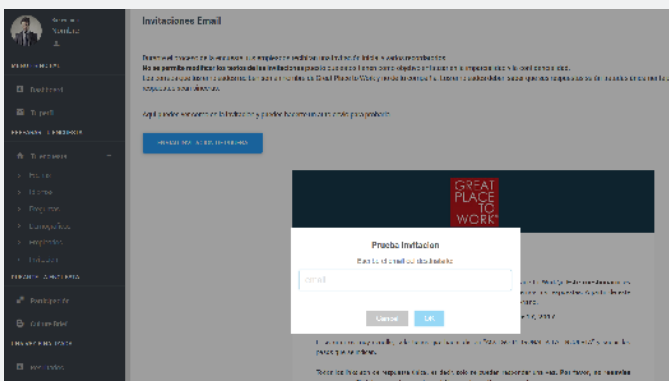
Durante el proceso de la encuesta, tus empleados recibirán una invitación inicial y posteriormente varios recordatorios. No será posible modificar el texto de las invitaciones, ya que su razón de ser radica en el énfasis de su carácter imparcial y confidencial. Los mensajes que tus empleados recibirán serán en nombre de Great Place to Work®.

Para llevar a cabo el proceso de envío de invitaciones, el sistema te ofrece enviar una invitación de prueba. De esta manera, podrás realizar un auto envío y comprobar cómo le llegará a los empleados la invitación.

Los empleados podrán acceder a la encuesta bien mediante un correo electrónico con un link de acceso, o a través de su usuario y contraseña de acceso al portal. En cualquiera de los dos casos, tú serás la persona que decida el canal más adecuado.

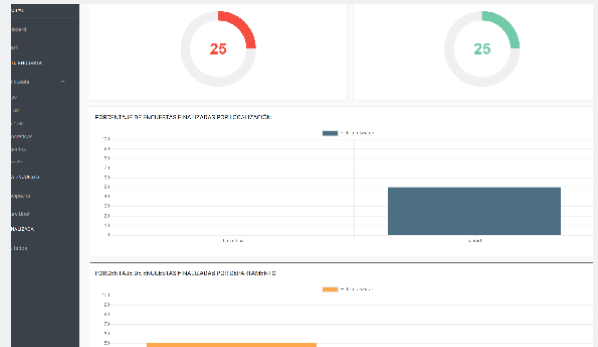
Asimismo, la encuesta está diseñada para que la puedas contestar a través de teléfono móvil.

Es muy importante hacer entender a los empleados por qué están contestando el cuestionario y fomentar que lo hagan de la manera más honesta posible. Debes tener cuidado de no influenciar en la respuesta de los empleados. Somos muy estrictos en este punto así que sigue con cuidado la guía de difusión interna que encontrarás en documentación.



2.10 PASO 10 PARTICIPACIÓN

Supervisa las respuestas de la encuesta y recuérdales a tus empleados la importancia de su participación. En el Portal de Certificación verás una figura redonda que te permitirá supervisar el porcentaje de personas que completaron la encuesta en línea, para que puedas enviar recordatorios si tu tasa de respuesta lo requiere.



2.11 PASO 11 CULTURE BRIEF®

¿Qué es el Culture Brief®?

Según el modelo de Great Place to Work® la confianza es la clave de los excelentes lugares de trabajo. Por ello, hemos definido 9 áreas o steps (Inspirar, Escuchar, Hablar, Agradecer, Cuidar, Desarrollar, Contratar, Celebrar y Compartir) que evidencian el camino que el management debe seguir para transformar su cultura organizacional e influir positivamente en la percepción de los empleados.

En este contexto El Culture Brief® es la información cualitativa de las políticas y prácticas de tu compañía en relación a las 9 áreas mencionadas.

En el Culture Brief® tendrás que destacar las 3 mejores prácticas de cada área evaluada. La evaluación se realiza por la metodología internacional VOAHI (Variedad, Originalidad, All Inclusive, Toque Humano e Integración). Se puede obtener un máximo de dos puntos en cada criterio

No olvides darle a **“guardar”** después de que cada página del Culture Brief® se haya completado, y recuerda pinchar **“confirmar y enviar”** para enviarnos el cuestionario completo. No empezaremos a analizar tu Culture Brief® hasta que se haya completado ese paso.

2.12 PASO 12 RESULTADOS

Una vez que envíes la encuesta Trust Index® y el Culture Brief® a través del Portal de Certificación, revisaremos los resultados de la encuesta y el Culture Brief® para ver si calificas para la Certificación. La certificación te permitirá utilizar el logo de certificación y una reseña de Great Place to Work®.

En este sentido, recibirás una notificación de los resultados en los siguientes 15 días. De esta manera, serás dirigido al Portal de Certificación para descargar los resultados. No dudes en contactarnos si necesitas ayuda.



3.0 CÓMO FUNCIONA

Cumple con los requisitos: En la herramienta Trust Index® (Cuestionario) la empresa deberá obtener un mínimo de un 70% de nivel de confianza, es decir, teniendo en cuenta las respuestas positivas a los 58 ítems del cuestionario que contestarán los empleados, este porcentaje de respuesta positivas deberá ser igual o superior al 70%.

Por otro lado, Great Place to Work llevará a cabo una evaluación de las 3 mejores prácticas y políticas, recogidas en el Culture Brief®, de cada una de las 9 áreas del modelo de Great Place to Work®. Para esta evaluación se tendrá en cuenta la puntuación basada en los criterios mencionados con anterioridad (VOAHI). Esta puntuación deberá alcanzar un mínimo de 6 puntos sobre 10.

3.1 Si has sido certificado como un Great Place to Work, ¡ENHORABUENA!

Publica tu Certificación: Después de la Certificación, te enviaremos un enlace a una vista previa de tu Great Place to Work® Review (la reseña que publicaremos en la web de Great Place to Work® para que todo el mundo sepa que eres un gran lugar para trabajar). Podrás verificar y editar la información si es necesario, y aprobar la revisión para la publicación. Puedes tomar el tiempo necesario para aprobar y publicar la Certificación la cual es válida por un año a partir del día que la recibes.

Comunica tu Certificación: Una vez que se haya publicado tu Certificación, vas a recibir un kit de comunicación personalizada que contiene el logo de la certificación y una guía de uso del logo, ejemplos de comunicados, y otros materiales de Great Place to Work® que puedes utilizar para comunicarle al mundo lo que tus empleados dicen que hace tu empresa un Gran Lugar para Trabajar. Durante 12 meses, podrás utilizar el logo de la Certificación en tu sitio web, para reclutar personal, en otros canales, etc.

4.0 SIGUIENTES PASOS

CELEBRA (O NO)

¡Has sido certificado!

Felicidades por haber sido certificado. Es un gran honor, especialmente porque, en gran parte, el reconocimiento es dado por tus empleados. Los resultados de la encuesta, comparándolos con los resultados de las mejores empresas del país, es el resultado más significativo, que demuestra la dedicación que día a día la empresa tiene para construir un fuerte, consolidado y excelente lugar de trabajo.

Al certificarse la empresa, vas a recibir unas pautas, herramientas útiles para llevar a cabo un buen plan de comunicación de la Certificación. Incluye el sello que se podrá utilizar durante un año, ejemplos de uso del logo, etc., para que puedas inspirarte en la decoración de las instalaciones (ventanas, pasillos, puertas de entrada...)

Se recomienda que se saque partido al material para que la difusión llegue a más gente, redes sociales, y poder, también, celebrarlo con tus empleados. Te daremos soporte para que la noticia se haga pública en nuestras redes sociales, etc.

No olvides:

Que hay mucho más por hacer que anunciar el éxito.

Celebra:

Supone un gran logro y una gran oportunidad para celebrarlo como se merece, con una gran fiesta junto con todos tus empleados.

Difunde:

Enviad el comunicado de prensa a todos los medios posibles, redes sociales (Facebook, twitter, LinkedIn), crear vuestro propio merchandising (camisetas, tazas...), colgar pancartas fuera de la oficina, hacer vídeos de YouTube de todos los empleados, cantando y bailando, etc. Utiliza las herramientas que te hemos proporcionado para hacer toda esta difusión.



Comparte:

Ahora es la oportunidad, compartir la experiencia y el proceso con otros para que también puedan construir Grandes lugares de trabajo. No es necesario mantenerlo en secreto. Lo ideal es seguir activos, asistiendo a conferencias, congresos, aportando vuestra vivencia y visión para ayudar al resto.

Analiza:

Si formaste parte del proceso, sabes que requiere mucho trabajo llegar hasta este punto. No olvides volver a los datos para poder mantener esta posición de impulso. Tan importante es conocer las áreas de fortaleza como aquellas que necesitan mejorar, así como compararse con tus competidores para poder seguir atrayendo y reteniendo el talento.

¿Qué ocurre si no se llega al corte/promedio/nota/ para poder obtener la certificación?

Si no se ha llegado al umbral requerido para certificarse, hay que tener en cuenta algo muy importante:

Se ha puesto en marcha algo vital: la encuesta a los empleados se ha completado y tienes la información necesaria para saber qué opinan sobre la organización y poder llevar a cabo planes de acción para mejorar.

Te sugerimos que visites nuestra página web y consultes el offering de nuestro departamento de Consulting para implementar planes de acción y mejorar tus resultados.

De esta forma:

- Cumplirás el umbral del próximo año y podrás disfrutar de los beneficios.
- Mejorará la cultura de la empresa como una apuesta segura para conseguir éxitos.
- Mantendrás y seguirás reforzando todas esas áreas que están bien, (porque por supuesto, sabemos que hay cosas que se están haciendo bien).

Haz uso de los benchmarks para poder tener una visión completa y comprender en qué estado se encuentra la compañía en relación con la competencia. Entiende esta comparación con empresas del mismo sector y mismo número de empleados.

Tal vez tu empresa tiene un espíritu de lucha y no estaréis satisfechos hasta que os certifiquéis. O tal vez has visto los resultados de la encuesta con el análisis de los campos que están menos desarrollados dentro de la organización y con las cosas que hay que cambiar. La buena noticia es que los informes son un mapa secreto, que os guiará para conseguir las mejoras necesarias.

Hagas lo que hagas, y donde quiera que estés en este proceso, recuerda:

Seguimiento con tus empleados

Tu gente no se ha olvidado de este proceso. Enviaste todos esos correos electrónicos sobre la realización de la encuesta, así que no intentes fingir que nunca sucedió. La manera en que comunicas estas noticias dice mucho sobre quién eres como empresa. Aprovecha esta oportunidad para reflexionar con ellos sobre lo que aprendiste de sus comentarios y lo que vas a hacer en el futuro.

Realizar un plan de acción

Los informes te van a dar una imagen clara de lo que tus empleados opinan, de las fortalezas y de las áreas de mejora. Las prácticas que llevan a cabo en los grandes lugares de trabajo y aquello que se necesita para seguir mejorando. Podrás compararte con las organizaciones que te puedan interesar. El plan de acción debe orientarse a perfeccionar las áreas menos fuertes.

Comparte y aprende

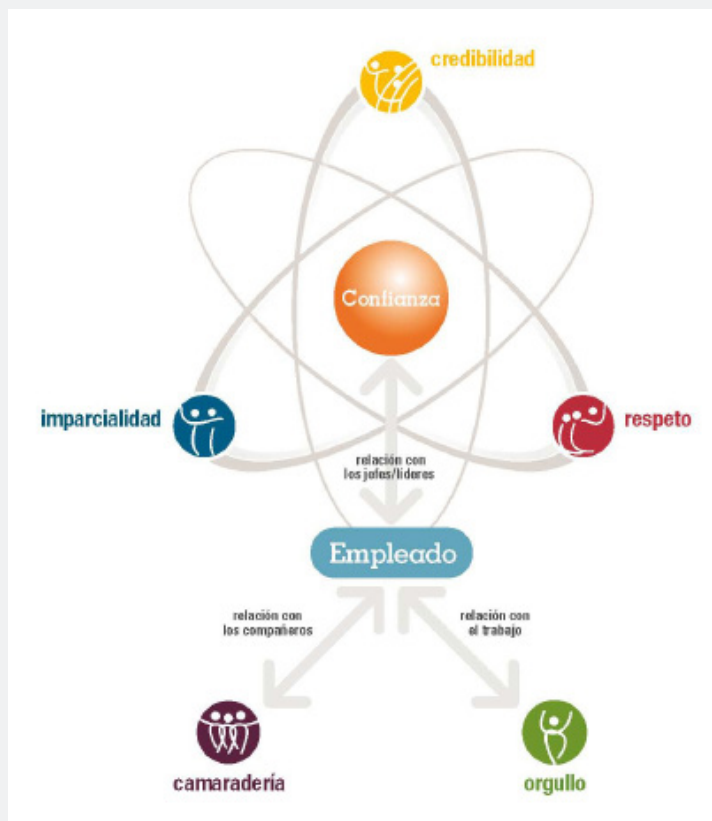
Únete a nosotros y participa en nuestras conferencias y eventos. Comparte tus experiencias y las prácticas exitosas con el resto de organizaciones. Nos encantaría que formaseis parte de nuestra comunidad. Estás llevando a cabo un gran proyecto de negocio, para la empresa, para los empleados y para conseguir los objetivos.

Los investigadores, los líderes empresariales, los analistas de los medios de Great Place to Work® trabajan duro para establecer el estándar definitivo de lo que significa y es ser un gran lugar de trabajo.

La investigación anual de Great Place to Work® recoge los datos que representan más de 10 millones de empleados en 50 países procedentes de unas 6.000 organizaciones de diferentes tamaños, industrias, madurez y estructuras.

APÉNDICE A

¿Qué es un Gran Lugar para Trabajar?



La visión del empleado:

Un buen lugar de trabajo se construye día a día a través de las relaciones cotidianas que son las que forman la experiencia de los empleados- no se trata tan solo de una lista de programas y beneficios-.

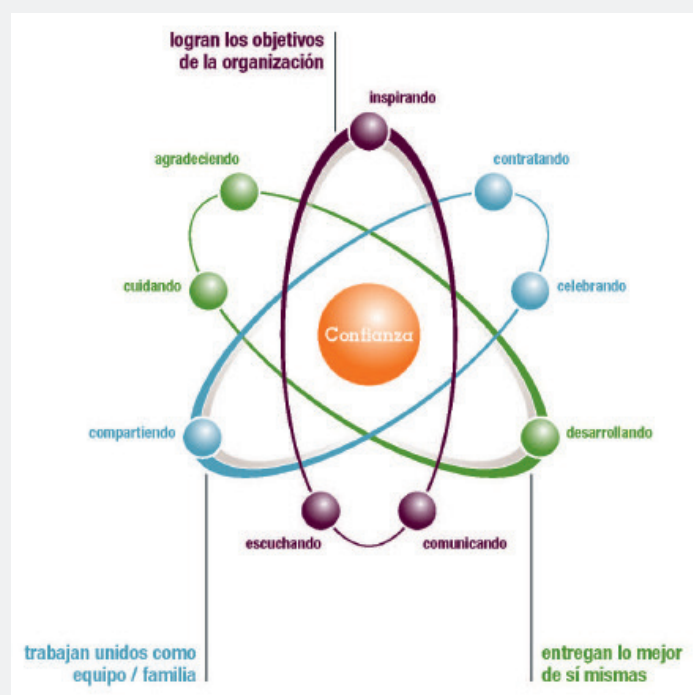
El factor común clave en estas relaciones es la CONFIANZA. Desde el punto de vista del empleado un buen lugar de trabajo es donde:

- Se confía en la gente para la que trabajas
- Sienten orgullo de pertenencia y por lo que hacen
- Disfrutan con la gente con la que trabajan

La confianza es el principio más importante que define a los grandes lugares de trabajo, basado en la credibilidad de la dirección, el respeto con el que son tratados, o se sienten tratados los empleados. Pero también el grado de orgullo y los niveles auténticos de conexión y camaradería que los empleados sienten los unos con los otros, es un componente excepcional, adicional.

APÉNDICE A

¿Qué es un Gran Lugar para Trabajar?



La visión del manager

Desde la perspectiva del Manager un buen lugar de trabajo es donde:

- Se logran los objetivos organizacionales
- Todos los empleados dan lo mejor de sí mismos
- Se trabaja en equipo, como una familia, en un ambiente de confianza

Como ya mencionamos hay nueve áreas de práctica que pueden ser utilizadas por los líderes y gerentes y que serán la clave para generar ambientes de confianza. Los grandes lugares para trabajar logran sus éxitos organizacionales, inspirando, hablando y escuchando. Tienen empleados que dan lo mejor de sí mismos, gracias al desarrollo y al cuidado que reciben. Trabajan juntos como equipo, como una familia mediante la contratación, la celebración y el intercambio de conocimientos.

Este modelo es fundamental, avalado por el análisis de las opiniones de los empleados, desde hace más de 25 años. Universal y coherente año tras año, con presencia actualmente en 58 países. Se aplica no solo en todas las organizaciones, sino también en empresas con diversidad demográfica entre sus empleados.

APÉNDICE B

¿Cómo se puede medir la confianza?

Observamos la CONFIANZA a través de dos lentes. Evaluamos la cultura de la organización a través de las respuestas proporcionadas en una encuesta de empleados, la encuesta de Empleados mide el Índice de Confianza – Trust Index®, que está basado en cinco dimensiones, que se encuentran en la visión que el empleado tiene de lo que es un buen lugar para trabajar.

El lugar de trabajo es analizado a través de una Auditoría de Cultura -Culture Audit®, que está organizada en nueve áreas que van a definir la gestión de un gran lugar para trabajar.

Esta encuesta mide con precisión los comportamientos y el ambiente deseado, fundamental para crear un excelente lugar de trabajo que conllevará a la obtención de los objetivos y de los éxitos de la compañía.

Los líderes empresariales, los académicos y los medios de comunicación confían en el análisis y la métrica de Great Place to Work® para establecer un estándar objetivo que define un lugar de trabajo.

Estas métricas - del Índice de Confianza-Trust Index® y del Informe de Cultura y Auditoría de Cultura- forman la base de la metodología Great Place to Work®. Trabajamos para asesorar y dar capacidad a las empresas para que puedan transformar sus lugares de trabajo en excelentes lugares.

MODELO DE TRANSFORMACIÓN

ALTA CONFIANZA-CULTURA DE NEGOCIO

1-**Alinear**- Mantener a todo el equipo en el mismo barco, unido y comprometido por construir una cultura de trabajo.

2-**Evaluar**- Encuesta a los empleados, organizar focus group que impulsen la organización.

3-**Diseño**- Usar la información de la encuesta para estimular la comunicación. Nuestra experiencia puede ayudarte a construir una cultura con un alto nivel de confianza.

4-**Evolución**- Desarrollo de prácticas para obtener el cambio deseado.

5-**Sostenimiento**-Reforzar el cambio y compartir el éxito. Nuestras conferencias, encuentros anuales, son el escenario perfecto para poder inspirarse y estar conectados.

APÉNDICE C

Preguntas de la encuesta utilizadas en la revisión

Mapping Trust Index® Categorías/apartados de la encuesta de empleado Great Place to Work®

- Credibilidad
- Imparcialidad
- Respeto
- Orgullo
- Camaradería

Grandes desafíos:

- Me ofrecen formación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente.
- Los ascensos son para los que más se lo merecen.

Gran atmósfera:

- Aquí celebramos los acontecimientos especiales.
- Los superiores contratan personas que encajan bien aquí.
- Este es un lugar cordial para trabajar.
- No se recurre al “politiqueo” ni a los golpes bajos para conseguir las cosas.

Grandes recompensas:

- Los superiores reconocen el buen trabajo y el esfuerzo extra.
- Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.
- A las personas se les anima a que equilibren su vida profesional y personal.
- Recibimos un pago justo por nuestro trabajo.
- Aquí tenemos beneficios especiales y únicos.

APÉNDICE C

Gran Orgullo:

- Siento que lo que hago aquí marca una diferencia.
- Mi trabajo tiene un sentido especial: no es “simplemente un trabajo”.
- Aquí las personas están dispuestas a dar más de sí para hacer su trabajo.
- Quiero trabajar aquí por mucho tiempo.
- Me siento orgulloso/a cuando digo que trabajo en esta empresa.

Gran comunicación:

- Los superiores son accesibles y es fácil hablar con ellos.
- Los superiores me mantienen informado/a sobre temas y cambios importantes.
- Puedo hacer cualquier pregunta razonable a los superiores y recibir una respuesta directa.
- Los superiores incentivan, consideran, y responden sinceramente a nuestras ideas y sugerencias.
- Los superiores implican a las personas en las decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo.

Grandes superiores/jefes:

- Los superiores tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y de cómo llegar.
- Los superiores hacen un buen trabajo al asignar funciones y coordinar a las empresas.
- Los superiores demuestran interés en mí como persona, y no tan sólo como empleado/a.
- Los superiores evitan hacer favoritismos.