



Informe Great Place To Work 2024

¿Qué vas a descubrir?

Informe Great Place To Work 2024

Realizado por

Antonella Altamirano,
asistente de Marketing Digital

Alejandro Camiña,
consultor de Estudios y Análisis de Datos

Jaime de Nardiz,
director de Transformación Cultural

Juan Ugena Serrano,
consultor de Marketing Digital

Pablo López,
manager de Marketing Digital

Sonia de Mier,
manager de PR y Comunicación

Yulia Guk,
consultora de Estudios y Análisis de Datos

- 04** Un Great Place To Work para todas las personas
- 05** Metodología del estudio
- 08** Trust Index
- 11** Desafíos y retos de las empresas en España
- 20** El camino a la transformación
- 29** ¿En qué destacan las Best Workplaces?
- 36** Observatorio del mercado laboral
- 42** ¿Qué significa ser un Great Place To Work?



Un **Great Place To Work** para todas las personas

Great Place To Work defiende una experiencia positiva para cada empleado y empleada en cada compañía. Ayudamos a mejorar, comprender y respaldar la cultura de más de 400 compañías al año. Y lo hacemos con un objetivo común a todas estas compañías: conseguir un gran lugar para trabajar para todas las personas.

Términos como corresponsabilidad, conciliación o liderazgo, y otros menos manidos como confianza, orgullo o reconocimiento, son estudiados a fondo diariamente por Great Place To Work para seguir ayudando a las empresas a generar culturas de alta confianza y alto rendimiento.

Las empresas que son Great Place To Work no solo mejoran la experiencia de sus personas, sino que se convierten en embajadoras de una metodología que mejora la vida de millones de personas.

Y tú, ¿quieres liderar el cambio?



Nicolás Ramilo

Director general de Great Place To Work España

El Informe Great Place To Work 2024 es el estudio más ambicioso realizado hasta el momento en el que analizamos la relación que las personas tienen con su trabajo. En nuestro análisis hemos constatado que el cuidado de las personas no solo repercute en su propia satisfacción, sino también en su compromiso y desarrollo, contribuyendo también al desarrollo económico de la empresa.

Una clara demostración de esta correlación es el crecimiento de los ingresos de las empresas Best Workplaces, superando en un 34% los ingresos del año 2022.

Para incrementar esta línea de prosperidad y analizando los resultados de Trust Index de las empresas en España (57%), observamos clave el seguir apostando por generar culturas de confianza.

No existen momentos fáciles para abordar el cambio, pero las empresas deben ser conscientes de que la transformación cultural es urgente. Algunos de los datos que reflejan nuestro estudio son realmente alarmantes: cinco de cada diez personas afirma haber estado deprimido en algún momento de su vida laboral; el 50% de las personas también afirma que no se les anima a equilibrar su vida personal y profesional.

En Great Place To Work hemos dilucidado que es la atracción del talento y su expresión el factor diferencial en el éxito de los modelos de negocio de hoy en día. Ahora, más que nunca, ser un Great Place To Work significa mucho más que un reconocimiento. Ser un Great Place To Work es sinónimo de responsabilidad social, éxito empresarial y diferenciación en el mercado.

Metodología del estudio

En el presente estudio, Great Place To Work® muestra las principales conclusiones obtenidas tras evaluar a **423 compañías** en 2023 a través del modelo de Great Place To Work y su encuesta Trust Index™. Para obtener las conclusiones, hemos recogido la opinión de **394.231 personas**, ya que no consideramos que haya una fuente de información más fiable que la propia experiencia de los empleados y las empleadas.

La encuesta Trust Index contiene 60 afirmaciones cerradas que se responden con una escala de frecuencia y que permite conocer el grado en el que están consolidados en la organización aquellos comportamientos que generan confianza por parte de los empleados. Confianza en tres relaciones: con sus superiores, con sus compañeros y con su organización. Así, Great Place To Work obtiene información relevante en torno a cinco dimensiones: **credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería**.

Para complementar el análisis, el modelo incluye dos preguntas con escala de respuesta especial, que permiten analizar la confianza presente en el equipo directivo, y la frecuencia con la que las personas pueden promover nuevas y mejores formas de hacer su trabajo. Por último, dos preguntas abiertas completan la recogida de información desde un punto de vista cualitativo, que concede la oportunidad de entender de forma más exhaustiva las fortalezas, las áreas de mejora que perciben los empleados, y sus propuestas para abordarlas.



Credibilidad

La dimensión de credibilidad mide el grado en que los empleados ven a la dirección como creíble.



Respeto

La dimensión de respeto mide el grado en que los empleados se sienten respetados por la dirección.



Imparcialidad

La dimensión de equidad mide el grado en que los empleados sienten que las prácticas de la dirección son justas.



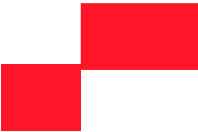
Orgullo

La dimensión orgullo mide el sentimiento de orgullo de los empleados por su trabajo.



Camaradería

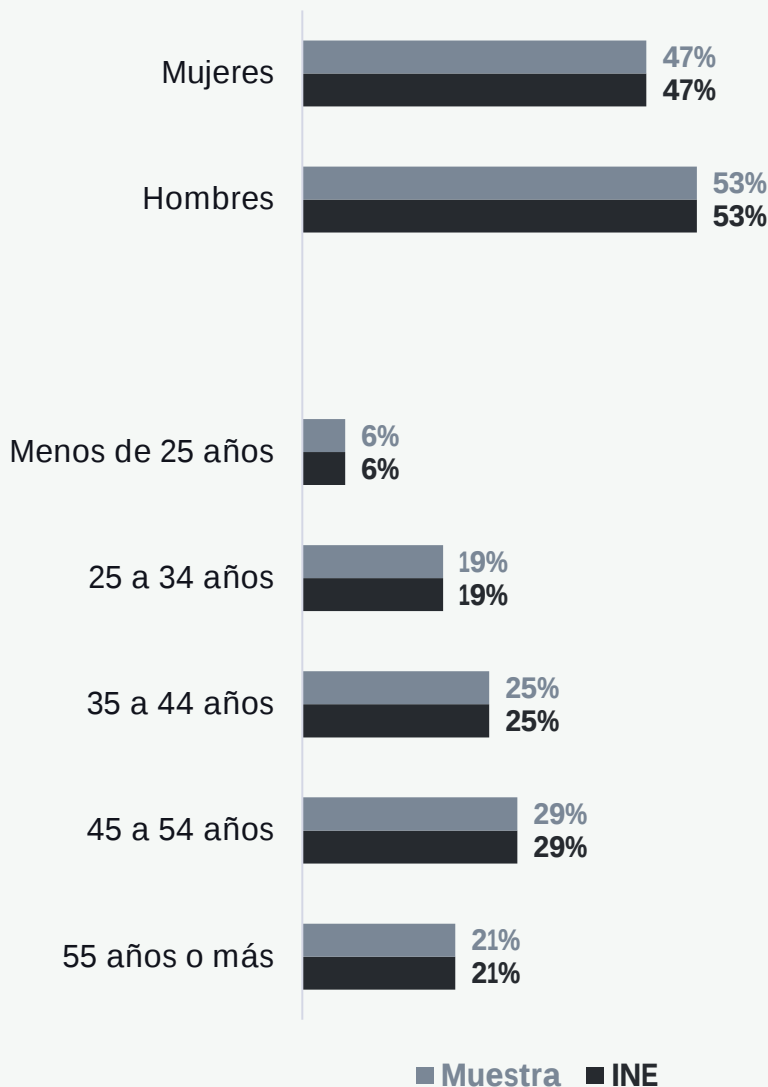
La camaradería mide la sensación de bienestar de los empleados en el lugar de trabajo evaluando el nivel de intimidad y compañerismo que experimentan.



Metodología del estudio

Para valorar la excelencia de las compañías Best Workplaces, incluimos en este informe la comparativa con los resultados obtenidos del **mismo estudio realizado a la población general** entre febrero y abril de 2024, teniendo en cuenta una muestra representativa en cuanto al sexo y edad a la población ocupada de España según datos de del INE del año 2023. El tamaño de la muestra es de 1500 empleados y empleadas en España trabajando por cuenta ajena. El objetivo del informe es comparar la experiencia de empleado de la población general y las empresas Best Workplaces, así como obtener conclusiones de dichas comparaciones.

A continuación, encontrarás la distribución demográfica de la muestra de la población general obtenida para el estudio:



Interpretación de los datos

Ya sabes que el modelo de Great Place To Work analiza la frecuencia con la que los empleados y las empleadas observan aquellos comportamientos que generan confianza para dar lo mejor de sí mismos. No solo es necesario saber que comunicar es importante, la clave está en la frecuencia con la que los empleados y las empleadas perciben que sus superiores se comunican con ellos y ellas. **El Modelo Great Place To Work busca la práctica, que es lo que realmente tiene un impacto en las personas.**

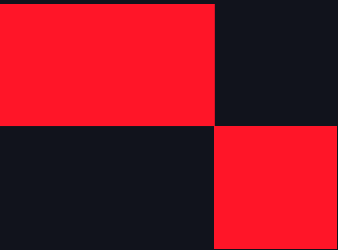
Las gráficas y tablas de este informe muestran el porcentaje de empleados y empleadas que han respondido "frecuentemente es verdad" y "casi siempre es verdad" a cada pregunta del modelo, conformando una foto real de la cultura de la compañía.

Como ya hemos explicado, el indicador Trust Index® es la media aritmética de las sesenta afirmaciones del Modelo Great Place To Work, que permite a la compañía conocer el estado de su cultura, medir la experiencia de las personas y cuantificar el nivel de compromiso. Por este motivo, el Trust Index se convierte en un indicador de negocio que facilita a la compañía entender los resultados de negocio con el objetivo de mejorarlos y alinear la cultura a la estrategia.

87%

En este ejemplo, el 87% de las personas de esta compañía han respondido "frecuentemente es verdad" o "casi siempre es verdad" a la afirmación "Me siento orgulloso/a cuando veo lo que logramos".

Me siento orgulloso/a cuando veo lo
que logramos



Trust Index
Trust Index
Trust Index
Trust Index
Trust Index
Trust Index

Trust Index

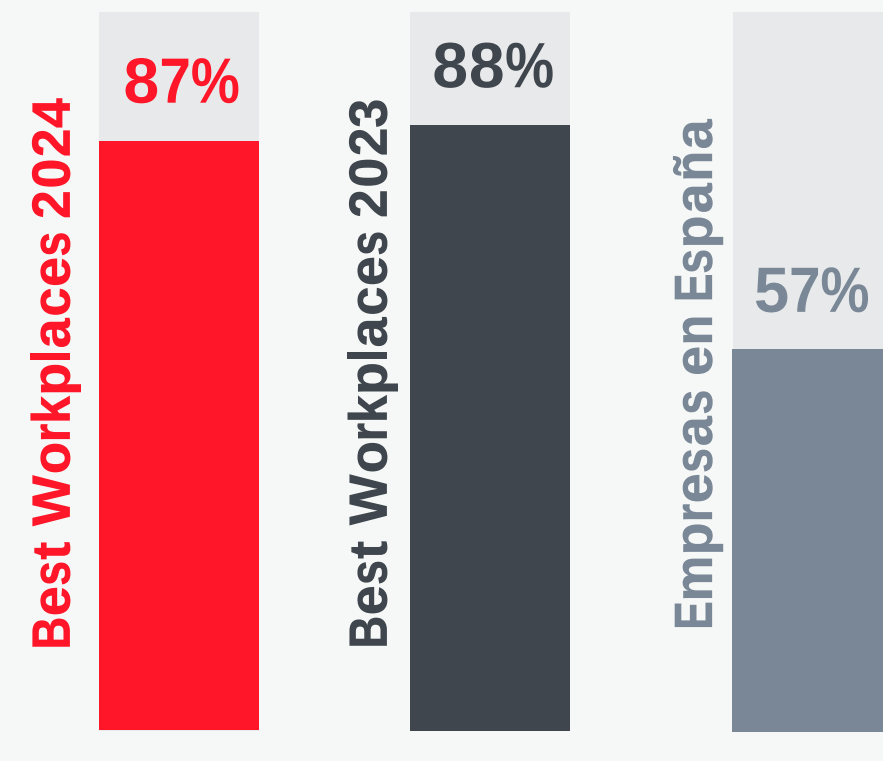


Los niveles de confianza en las Best Workplaces supera en 30 puntos al resto de empresas españolas

Tras analizar miles de empresas en todo el mundo, el Trust Index continúa evaluando la cultura de las compañías. Con niveles de 82 puntos o más de Trust Index, hemos confirmado que la cultura es una ventaja competitiva, provocando innovación, adaptación, compromiso y corresponsabilidad. El Trust Index podría definirse como el nivel global de confianza de tu compañía.

En 2024, el Trust Index de las empresas Best Workplaces se sitúa en un 87%, un punto menos que en el año 2023. La diferencia respecto al dato en España es sustancial, situándose hasta 30 puntos por encima (el Trust Index de las empresas de España es del 57%).

Estos datos demuestran la **gran diferencia en niveles de confianza entre las empresas Great Place To Work (más aún en el caso de las Best Workplaces) y el resto de las empresas en España**: en una Best Workplaces, nueve de cada diez personas afirman que trabajan en un Great Place To Work, mientras que en el resto de las empresas este número se reduce a seis.

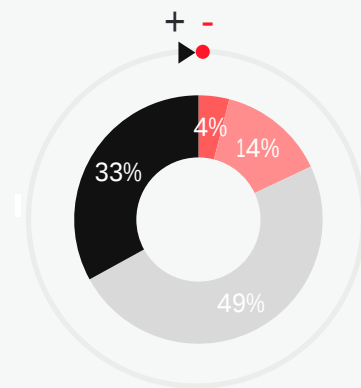


La capacidad de adaptación al mercado de las Best Workplaces

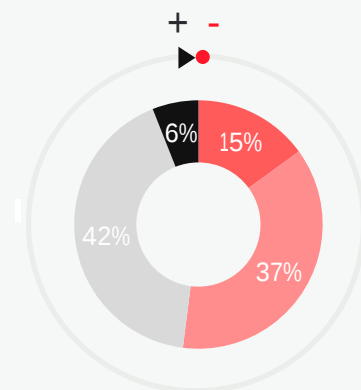
El Trust Index es un indicador de negocio valiosísimo para las empresas. Como hemos mencionado anteriormente, en Great Place To Work hemos observado que a partir de niveles de 82 puntos se genera una ventaja competitiva, pues las compañías mantienen un retorno sostenido cuatro veces mayor que sus competidores.

Las compañías Best Workplaces generan muchas oportunidades de hacer las cosas de formas distintas a la hora de hacer el trabajo. Por el contrario, las empresas españolas medias sólo un seis por ciento de las veces generan muchas oportunidades de hacer las cosas de forma distinta. Esto permite a las Best Workplaces tener una capacidad y hábito de adaptación mayor, generando innovación en momentos estables y adaptación en momentos convulsos.

Las gráficas del margen derecho muestran el porcentaje de respuestas a la pregunta:



Empresas en España



"En el último año, ¿cuántas oportunidades has tenido para desarrollar nuevas y mejores formas de hacer las cosas en tu trabajo?"

Muchísimas

Frecuentes

Pocas

Ninguna

En esta comparativa también podemos observar la capacidad de adaptación de las Best Workplaces.

Observamos cómo en el 2008 y el crisis de la COVID-19 las compañías sufrieron con el mercado.

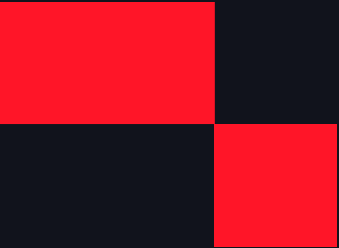
Sin embargo, ese hábito de adaptación permitió a las Best Workplaces recuperarse con más celeridad que el resto de compañías.

Las 100 Best Workplaces en USA superan cuatro veces al mercado

Rendimientos acumulados 1998-2023



Source: FTSE Russell. ©2024 Great Place To Work.® All rights reserved.



Desafíos y retos de las empresas en España
Desafíos y retos de las empresas en España
Desafíos y retos de las empresas en España
Desafíos y retos de las empresas en España
Desafíos y retos de las empresas en España
Desafíos y retos de las empresas en España

Desafíos y retos de las empresas en España



Bienestar en el trabajo

Más de la mitad de la población ha estado deprimida alguna vez en el trabajo

Las empresas cada vez ponen un mayor foco en la salud mental. Y no es para menos: el 51% de las personas afirma haberse sentido deprimidas en alguna ocasión debido al trabajo. El estudio no hace referencia a si esa es la situación de la persona en el momento de la consulta, pero podemos observar diferencias muy destacables en sus niveles de confianza. Las personas que se han sentido deprimidas en alguna ocasión debido al trabajo tienen 47 puntos de Trust Index, mientras que los que nunca lo han sentido

alcanzan los 68 puntos, una diferencia que asciende hasta los 21 puntos.

El principal motivo de la depresión de estas personas fue la excesiva carga de trabajo (36%) y el trato desfavorable de sus superiores (22%). Esto refleja la importancia en la salud mental de los empleados y empleadas de contar con los recursos necesarios para realizar el trabajo, así como una gestión óptima de los managers.

La depresión en el trabajo en cinco datos

51% se ha sentido deprimido en alguna ocasión debido al trabajo

47% es el Trust Index de las personas que se han sentido deprimidas por el trabajo

68% es el Trust Index de las personas que **no** se han sentido deprimidas por el trabajo

36% afirma que la carga de trabajo es el principal motivo de su depresión en el trabajo

22% afirma que el trato desfavorable de los superiores es el principal motivo de su depresión

Compañerismo y salud mental en el trabajo

El compañerismo importa. **La armonía en las relaciones con nuestros compañeros y compañeras influye de manera positiva en la salud mental**, en la moral de toda la plantilla que conforma la organización y en su productividad. Se trata, asimismo, de un factor clave que contribuye en gran medida a crear una cultura de confianza. La camaradería ayuda a los empleados a mantenerse comprometidos en el lugar de trabajo y a crear fuertes lazos con sus compañeros.

En este contexto, observamos cómo existen 31 puntos de diferencia a la afirmación "este es un lugar donde lo pasamos bien trabajando", si comparamos a las empresas en España con el promedio de las Best Workplaces.

Este es un lugar donde lo
pasamos bien trabajando.



¿Cómo podemos mejorar el compañerismo en los lugares de trabajo?

Poniendo el foco en los líderes, principales impulsores de la moral en los lugares de trabajo, fomentando la escucha, la transparencia y la coherencia.

Aclarar los objetivos del equipo: todas las personas deben sentir que trabajan juntos para lograr un resultado común. Si todo el mundo sabe cuáles son los objetivos de la organización, esto influirá en todas las comunicaciones y hará que todo el mundo avance en la misma dirección.

Si fomentas y promueves una cultura de inclusión, se crea un entorno de trabajo en el que toda la plantilla se siente realmente parte de un equipo.

Organizar actividades sociales entre compañeros. El compañerismo aumenta cuando los empleados y empleadas se conocen y se sienten cómodos al hablar de temas diversos.

En definitiva, los grandes lugares de trabajo ayudan a construir ese espacio donde las personas puedan expresar tanto sus habilidades personales como profesionales, por una causa común compartida.

Ahora los empleados y empleadas definen lo que es la conciliación personal y profesional

¿Por qué debería importarles a los líderes empresariales si los trabajadores con insomnio duermen lo suficiente?

Cuando los empleados no duermen lo suficiente, su salud se ve afectada y la productividad disminuye. Las investigaciones muestran que una cuarta parte de la población mundial no duerme tan bien como debería.

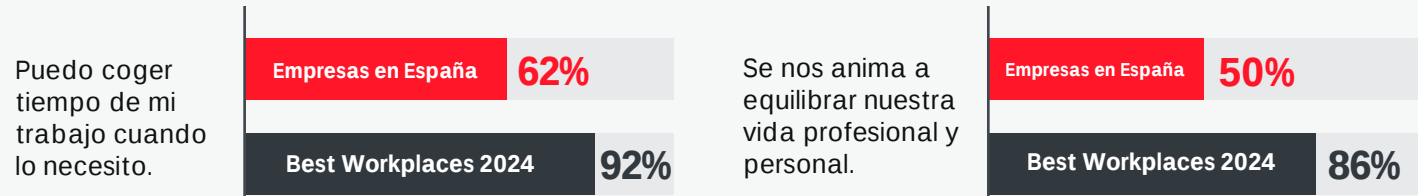
Si queremos mejorar la salud de nuestra plantilla, tenemos que poner el foco en medidas de flexibilidad que garanticen el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Cada vez más empresas Best Workplaces implementan horarios flexibles para toda la plantilla. Ofrecen a sus equipos un acuerdo de programación del tiempo trabajado. Las personas siguen trabajando el mismo número de horas, pero tienen la libertad de modificar sus horas de inicio y finalización.

En este sentido, el 86% de los empleados de las Best Workplaces considera que en su empresa se les anima a que equilibren su vida profesional y personal, frente al 50% de las empresas españolas.

Por otro lado, un 62% de la población general considera que puede coger tiempo de trabajo para sus asuntos personales, frente a un 92% de los empleados y empleadas de las Best Workplaces. Aquellas organizaciones que están aplicando el modelo híbrido (remoto y presencial) en sus lugares de trabajo impulsan de manera activa el equilibrio para que las personas puedan cumplir con sus responsabilidades personales sin sacrificar su rendimiento laboral.

Que cada persona alcance ese equilibrio en su vida marca la diferencia entre un excelente lugar para trabajar y otro que no lo es. Ahora, que cada vez damos más importancia al bienestar integral de nuestros empleados y empleadas, es fundamental valorar las necesidades de las personas de la misma manera que se evalúan las necesidades empresariales.



Orgullo en la empresa

Si en 2022 un 60% de las personas afirmaba que su trabajo tenía para ellos un sentido “especial” y no era únicamente un trabajo, en este año 2024 este porcentaje ha bajado al 53%. Algo similar sucede con la afirmación “me siento orgulloso cuando digo que trabajo en esta empresa”, que ha pasado del 66% al 59%. Las empresas tienen mucho trabajo por delante para definir su sentido en el mundo y saber transmitirlo a las personas que dan forma a la organización.



El orgullo es la dimensión que más se ha resentido en los últimos años

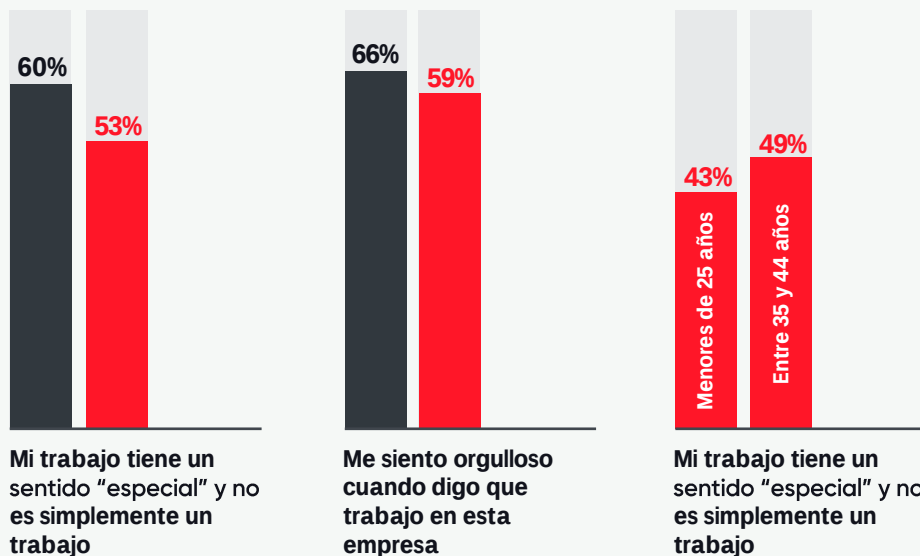
Es una tarea especialmente urgente con los trabajadores más jóvenes ya que, entre los menores de 25 años, solo el 43% considera que su trabajo tenga un significado especial para ellos. Sin embargo, no son el único segmento de edad con dificultades para encontrar un sentido especial al trabajo que realiza: la población entre 35 y 44 años sitúa este porcentaje en el 49%.

El orgullo en la empresa en datos

Descenso general y aún más urgente con los jóvenes

2022 Población General

2024 Población General



El sentido del trabajo y el orgullo en las Best Workplaces

Hay empresas que sí saben cómo comunicar el sentido que tienen a las personas de su plantilla. En el ranking de las Mejores Empresas para Trabajar podemos ver cómo el 82% de las personas considera que su trabajo sí tiene un sentido "especial" y el 93% se siente orgulloso/a de decir que trabaja en su empresa.

Las personas comprometidas con su trabajo y su empresa también son clave para proveer una excelente experiencia de cliente.

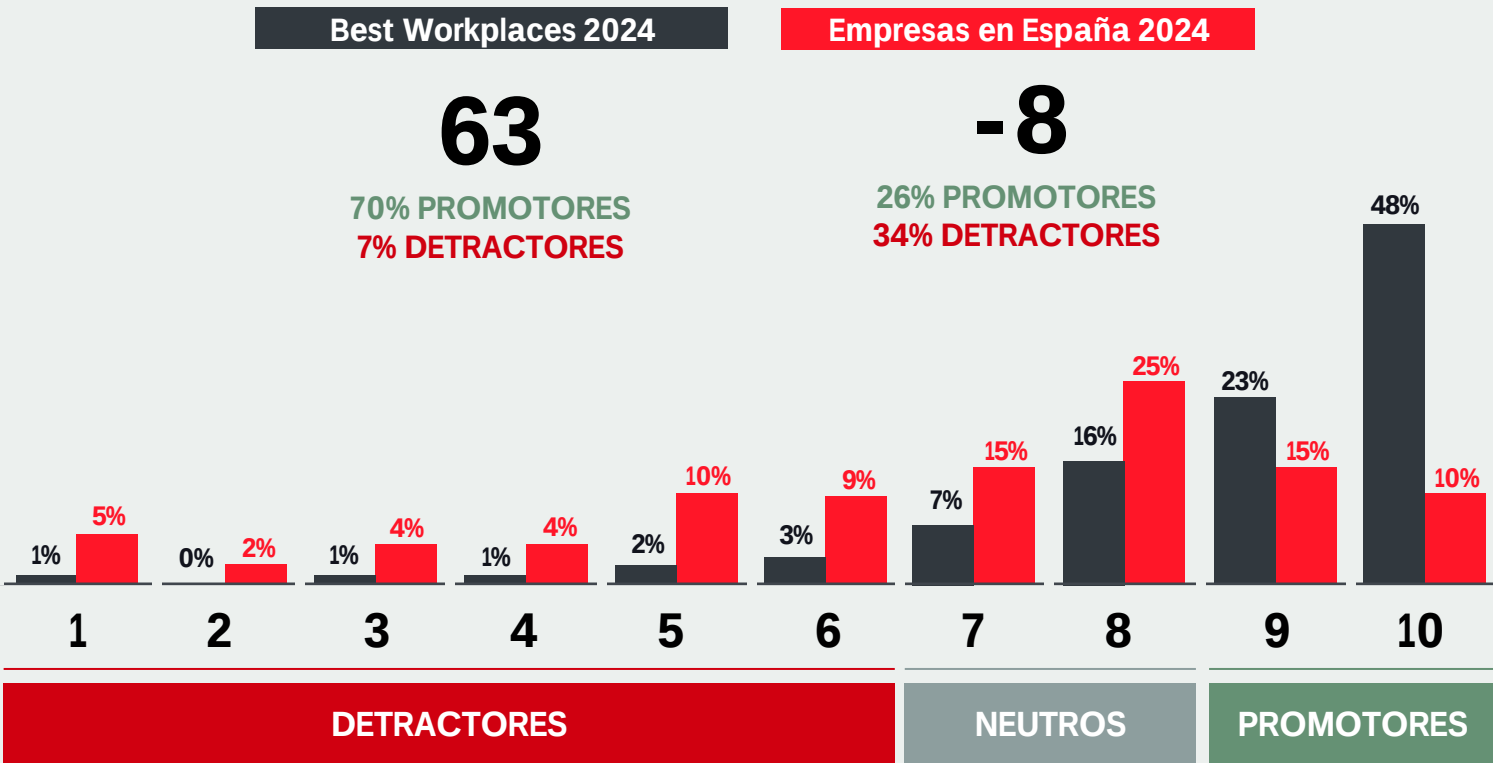
En el siguiente gráfico podemos observar el Employee Net Promoter Score (Enps) tanto en las Best Workplaces 2024 como en las empresas en España, en el que diferenciaremos a los promotores y detractores en la cuestión "¿cuánto recomendarías esta empresa a un amigo/a como buen lugar para trabajar?".

Los promotores no solo serán los embajadores de tu marca empleadora, sino que serán los que desempeñarán sus trabajos con más energía, motivación e implicación.

Observamos diferencias de casi 50 puntos porcentuales en el caso de los promotores y de prácticamente 30 puntos en el de los detractores.

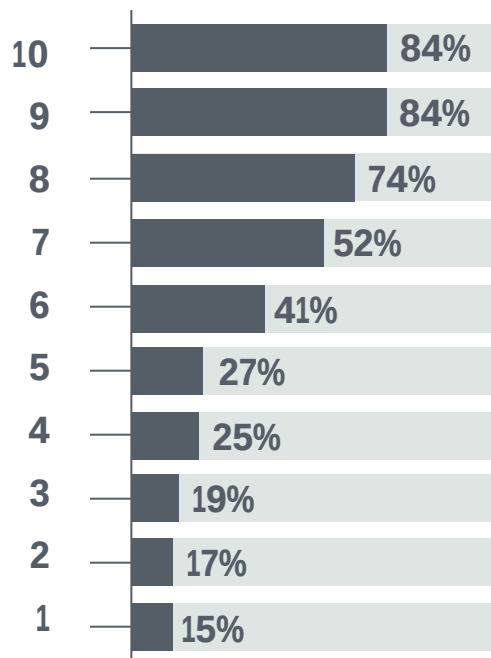
Employee Net Promoter Score (eNPS)

¿Cuánto recomendarías esta empresa a un amigo/a como lugar para trabajar?



Orgullo en la empresa

Trust Index para la respuesta a la pregunta:
De 1 a 10, ¿cuánto recomendarías esta
empresa a un amigo como un buen lugar
para trabajar?

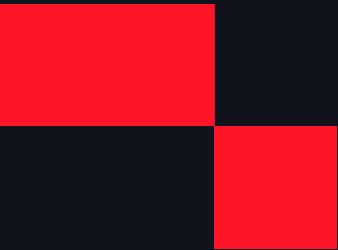


Las empresas necesitan fans

¿Cuánto recomendarías a un amigo, del uno al diez, tu empresa como un buen lugar para trabajar? Nuestro estudio demuestra que aquellas personas que lo hacen con un siete o menos tienen unos niveles de confianza realmente bajos. En el caso de los que dan una puntuación de siete, los niveles de confianza no superan los 55 puntos, mientras que, en los que dan una puntuación de uno, esta confianza baja a los 16 puntos.

Las empresas necesitan que sus personas recomienden su empresa en valores que van del ocho al diez. Es decir, **las empresas necesitan que sus plantillas estén llenas de fans**. Las consecuencias de no contar con estos niveles de recomendación suponen unos niveles de confianza muy bajos, pero no solo en este valor, también influyen en la fidelización del talento. Un 59% de las personas que recomiendan su empresa con un siete quiere trabajar en ella por mucho tiempo, pero en aquellos que la valoran con un seis este porcentaje baja al 36%.

Es un todo o nada. Las empresas deben buscar que sus plantillas apoyen con entusiasmo la empresa. De lo contrario, a poco que ese apoyo sea menor, queda reflejado en el compromiso y la confianza de los equipos. Para contextualizar, las empresas españolas cuentan con un 51% de fans y un 49% de personas que votan con un siete o menos, dando una puntuación por debajo de cinco hasta el 15%. Desde Great Place To Work defendemos **la importancia de crear un excelente lugar para trabajar *for all*, en el que todas las personas se sientan incluidas** y tengan entusiasmo por recomendar y apoyar a su compañía.



El camino a la transformación
El camino a la transformación
El camino a la transformación
El camino a la transformación
El camino a la transformación
El camino a la transformación

El camino a la transformación



Liderazgo en los grandes lugares para trabajar

La importancia del liderazgo para construir grandes lugares para trabajar

En Great Place To Work sabemos que la experiencia del empleado y empleada depende entre un 60% y 80% de las rutinas de liderazgo. El impacto del liderazgo es aún mayor en las empresas más jerarquizadas o descentralizadas, mientras que en estructuras menos verticales o centralizadas se ve reducido. Con estos datos, la importancia de transformar a los líderes en grandes líderes cobra aún más importancia.

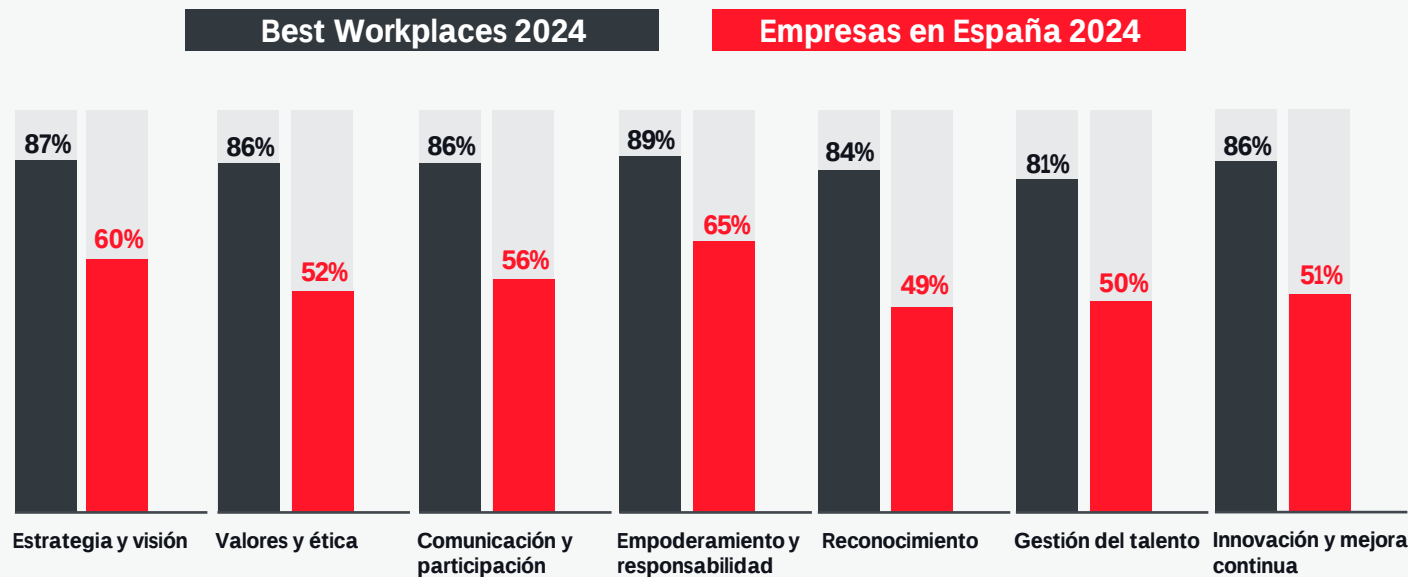
¿Cómo transformar los líderes en grandes líderes?

Etapa 1 Asumir el rol: más allá de la gestión del desempeño

En los proyectos de transformación dedicamos mucha energía en transmitir la relevancia de asumir el rol de liderazgo como una responsabilidad mayor que la gestión del desempeño. Asumir el rol de gestionar el talento es el primer paso en la transformación de los managers. Las dificultades de quedarse en la gestión del desempeño es que se acaba invirtiendo más de la cuenta y se reduce la sensación de confianza en el trabajo de los miembros del equipo. Un dato que dilucida este aspecto es el siguiente: **el 70% de las personas en las empresas españolas cree que haría el trabajo igual o mejor que su jefe.**

Por el contrario, los líderes de las compañías Best Workplaces muestran unos resultados extraordinarios en las competencias de liderazgo, destacando la comunicación y la participación, donde recogen frecuentemente las ideas y sugerencias de las personas y reconocen el esfuerzo extra.

Grandes diferencias entre Best Workplaces 2024 y las empresas españolas en los aspectos identificados como claves en la gestión de personas





¿Cómo transformar los líderes en grandes líderes?

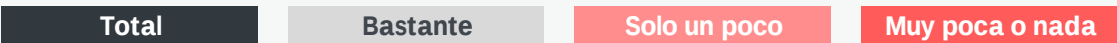
Etapa 2 Gestión de la percepción del empleado y empleada

El siguiente reto que abordamos en la transformación de los empleados es asumir la gestión de la percepción del empleado. Las personas actúan en función de cómo perciben la realidad, las actuaciones generan resultados. Esta cadena de causa y consecuencia nos lleva a la conclusión de que la clave está en la percepción. Una de las evidencias de que los managers están siendo embajadores de la empresa e influyendo positivamente en la percepción de los equipos es el análisis de la confianza en el comité de dirección.

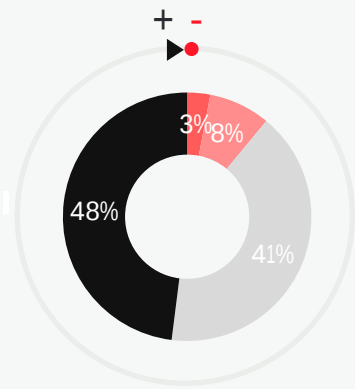
En este sentido, observamos grandes diferencias entre las Best Workplaces y las empresas en España en cuanto a la confianza en el comité de dirección. En las Best Workplaces, el 89% de las personas tiene total o bastante confianza, mientras que en el resto de las empresas en España el porcentaje se sitúa en el 61%.



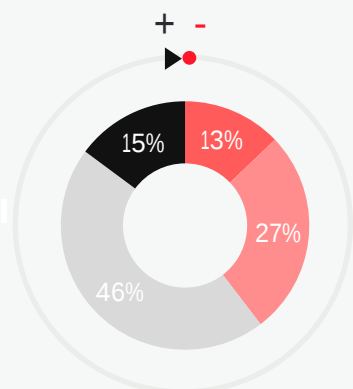
Confianza en el comité de dirección en las Best Workplaces y las empresas en España



Best Workplaces 2024



Empresas en España



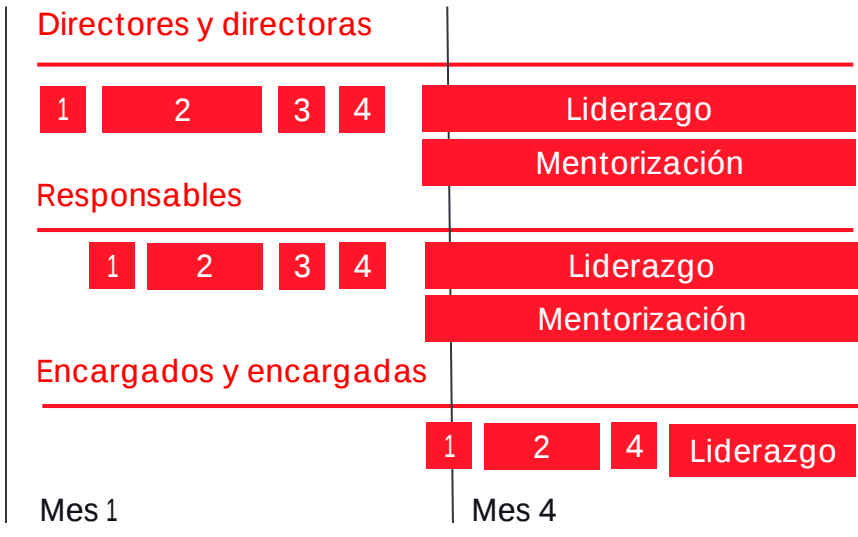
Escuela de líderes

Desde hace 3 años, en Great Place To Work hemos profundizado en la transformación completa de las compañías incorporando la metodología de escuela de líderes, en la que trabajamos de una forma escalada con los niveles de la organización y generamos un lenguaje compartido sobre las responsabilidades.

El proceso lo inician los directores y directoras y desciende en cascada por los diferentes niveles jerárquicos. Directores y responsables tienen una labor de mentorización en el que acompañarán a sus equipos de líderes en la transición.

1. **Lanzamiento del programa.**
2. **Itinerario formativo. Building Trust.** Formación de 14 semanas sobre las competencias clave del liderazgo
3. **Módulo de habilitación de mentores.** Incorporación del módulo de mentorización de líderes.
4. **Entrega de las certificaciones** como Leader For All.

Flujo de trabajo de la escuela de líderes de Great Place To Work



Crea una escuela de líderes en tu empresa

En cuanto al **liderazgo**, se espera de cada líder que durante el itinerario formativo comience a poner en marcha el estilo de liderazgo de la empresa.

Por otra parte, en el apartado de **mentorización**, directores y directoras y responsables acompañarán al nivel inmediatamente inferior durante toda su evolución.

El proceso de la escuela de líderes genera una verdadera transformación cultural, ya que incorpora cambio en las habilidades y en los procesos de la organización en distintos ámbitos como la cultura o el impulso en los niveles de Trust Index. Dichos ámbitos de impacto son:

- **Cultura.** Genera lenguaje compartido, siendo el elemento clave para generar la transformación de la organización.
- **Práctico.** Prioriza las rutinas que el manager o la manager debe incorporar y está diseñada para que sean implantadas.
- **Rol de mentor.** Amplía la responsabilidad de los líderes de la organización para generar nuevos líderes.
- **Seguimiento** (objetivos, procesos y conversaciones). Los managers se convierten en mentores para hacer seguimiento a otros.
- **Impulso de los niveles de Trust Index.** Los itinerarios están desarrollados basándose en la metodología de Great Place To Work.

La transformación de tu empresa comienza por la escucha: la importancia de las reuniones de feedback

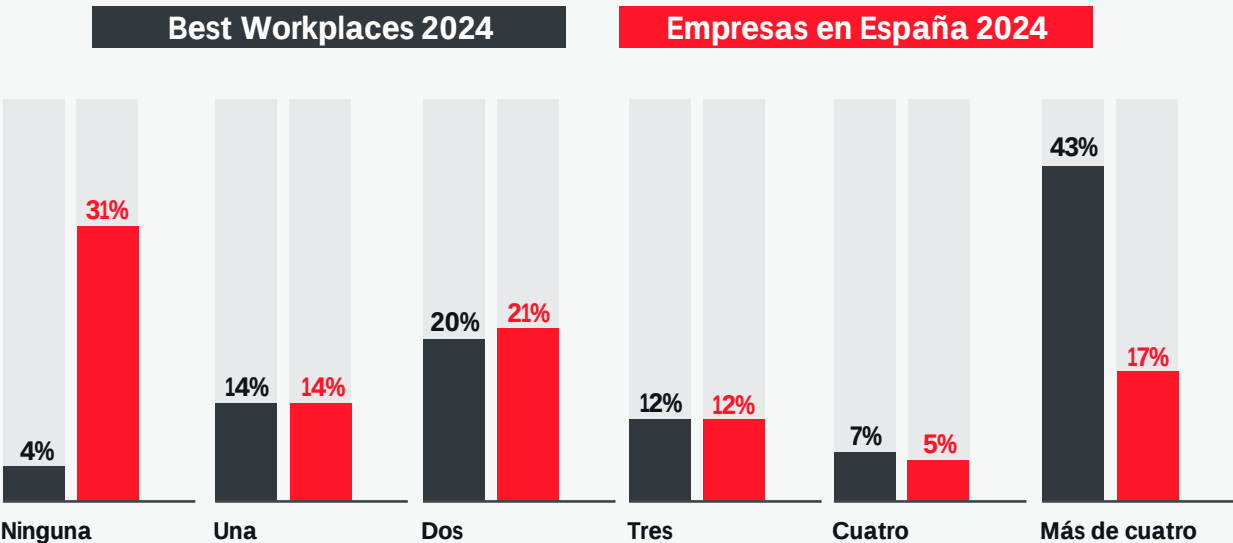
¿Eres manager? ¿Gestionas personas? Debes hacer más reuniones de feedback. Año tras año nuestros estudios reflejan siempre la misma realidad: las reuniones de feedback son uno de los factores más influyentes en el nivel de satisfacción de las personas en la empresa.

Por eso, desde Great Place To Work, **recomendamos realizar al menos cuatro reuniones de feedback por persona a lo largo del año**. Las reuniones de feedback nos permiten conocer de primera mano cómo se encuentran las personas con las que trabajamos y les damos voz para poder manifestar aquello que les incomoda. Las reuniones de feedback son una potente herramienta de escucha con la que los managers no solamente pueden comprender mejor a las personas con las que trabajan, sino también entender sus necesidades para que se sientan mejor en la empresa y puedan dar lo mejor de sí mismas.

En nuestro anterior [Estudio sobre Bienestar en el Trabajo 2024](#) ya observábamos una clara correlación entre la ausencia de reuniones de feedback y el malestar psicológico de las personas, pudiendo afectar incluso a cerca de un tercio de las personas que no tienen ninguna reunión de feedback al año.

En este sentido, la relación se traduce en que el 61% de las personas que no han tenido ninguna entrevista de feedback no se está sintiendo escuchadas, no puede reclamar si se siente tratado injustamente y siente que no recibirá un buen trato sin la necesidad de una reunión. Un dato que baja al 24% en las personas con cuatro o más reuniones de feedback. Esto muestra que debemos **crear líneas directas de escucha, que permitan a las personas expresarse sin intermediarios ni esperas constantes** que alarguen el malestar.

¿Cuántas reuniones de feedback has tenido con tu manager en el último año?



Expresión del talento



Expresión del talento

Muchas personas sienten que no pueden dar lo mejor de sí mismas en su trabajo

Las personas en España sienten que **pueden dar más de sí en su trabajo, pero algo se lo impide**, según el estudio realizado a la población general. Tan solo cinco de cada diez (53%) personas trabajadoras considera que se aprovechan al máximo sus habilidades, conocimientos y experiencia. Según este dato, las empresas desperdician la mitad del talento de su equipo y, aunque las empresas trabajen mucho en atraer y fidelizar el talento, **la mayoría se olvidan de permitir que se exprese al máximo su potencial**. Para desarrollar el potencial de nuestros equipos es fundamental crear culturas de alta confianza en las que las personas se atrevan a arriesgar y hacer cosas nuevas, con la confianza de que este comportamiento no será penalizado.

Por otro lado, debemos evitar en la mayoría de los casos el *micromanagement* que paraliza el desarrollo profesional de las personas y bloquea su espíritu creativo. La expresión del talento es un tema complejo que muchas veces olvidamos porque las empresas no tienen cómo medirlo, pero lo cierto es que, habitualmente, esto es así porque **no preguntan a su equipo**.

Estos datos contrastan con los de las empresas Best Workplaces 2024, donde este dato asciende, con ocho de cada diez personas (81%) considerando que se aprovechan al máximo sus habilidades, conocimientos y experiencia. La agilidad en la gestión del cambio también afecta a este desarrollo del potencial del empleado, un aspecto en el que también obtenemos conclusiones a partir de la afirmación "considero que esta compañía es ágil y eficiente implementando cambios": el 55% de las personas en España está de acuerdo con esta afirmación, por un 74% en las empresas Best Workplaces 2024.

Considero que en esta compañía se aprovechan al máximo mis habilidades, conocimientos y experiencia.



Considero que esta compañía es ágil y eficiente implementando cambios.





Expresión del talento

La importancia de la integración de nuevos talentos en la empresa y en el equipo

Las Best Workplaces saben el impacto que puede tener un nuevo miembro en el equipo que conforma una empresa. En ocasiones, se dice que cuando un equipo incorpora a un nuevo miembro, se convierte en un equipo completamente nuevo. Para ello, es esencial **trabajar el proceso de selección y contratación** para garantizar que los candidatos tengan una imagen clara de los valores corporativos de la empresa, y, por otro lado, las posibilidades de que el nuevo talento pueda integrarse con éxito en la cultura organizacional.

Los directivos de los grandes lugares de trabajo pueden ayudar a establecer la integración cultural y el impulso de agilidad organizativa, que acepte el cambio continuo y prepare a la gente para **reajustar con frecuencia las normas y responsabilidades del equipo**. Si analizamos los datos de la población general y las Best Workplaces en torno al proceso de onboarding, constatamos 29 puntos de diferencia a la afirmación "cuando te incorporas a la empresa te sientes bien acogido/a".

Los excelentes lugares de trabajo han entendido que, además de contratar talento acorde a los requerimientos técnicos de un perfil, es vital su disposición a vivir los valores corporativos del día a día, favoreciendo un clima de equipo acogedor que fomente el compromiso, el esfuerzo y fortalezca el orgullo de pertenencia.

En este contexto, en el que la buena acogida no se extiende solo al primer día de trabajo, sino que va más allá, vemos **notables diferencias del estudio de población general respecto a las Best Workplaces**. A la afirmación "cuando alguien cambia de departamento, se le hace sentir como en casa", existen 41 puntos de diferencia.

Cuando te incorporas a la empresa te sientes bien acogido/a.

Empresas en España

66%

Best Workplaces 2024

95%

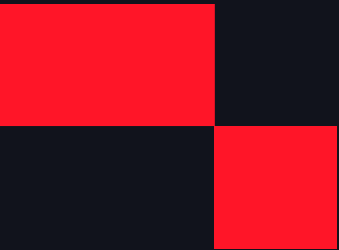
Cuando alguien cambia de departamento, se le hace sentir como en casa.

Empresas en España

49%

Best Workplaces 2024

90%



¿En qué destacan las Best Workplaces?
¿En qué destacan las Best Workplaces?
¿En qué destacan las Best Workplaces?
¿En qué destacan las Best Workplaces?
¿En qué destacan las Best Workplaces?
¿En qué destacan las Best Workplaces?

¿En qué destacan las Best Workplaces?



Best Workplaces 2024

[Consulta el ranking al completo](#)

Las Mejores Empresas para Trabajar

Las empresas Best Workplaces son un reflejo de la experiencia que defiende Great Place To Work para cada empleado y empleada en cada compañía. Great Place To Work significa sentir tu trabajo como algo más que un trabajo, confiar en tus líderes y compañeros y compañeras de equipo, ponerte en la piel de otra persona, encontrar un lugar al que perteneces, ser tratado/a equitativamente... Great Place To Work quiere un gran lugar para trabajar para todas las personas.

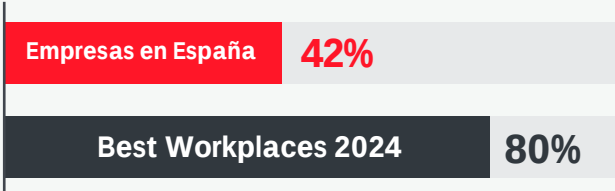
Imparcialidad

La imparcialidad, un factor clave para generar una cultura inclusiva y diversa

Una cultura inclusiva y diversa para trabajar no se puede lograr sin un factor clave como la imparcialidad. Según nuestro estudio realizado, en las empresas Best Workplaces un 94% de las personas afirma que son tratados de una forma justa independientemente de su raza, frente a un 63% del resto de empresas en España. En las empresas Great Place To Work se promueve el trato justo para todas las personas, sin importar su posición, edad, sexo, orientación sexual o raza, generando, como podemos ver, diferencias de hasta 31 puntos en afirmaciones relacionadas con el trato justo.

Esta **aceptación de diversidad en el ámbito laboral permite que las personas se sientan valoradas por igual**. Lamentablemente, esto no sucede en todas las empresas. Nuestro estudio muestra cómo en las empresas en España cuatro de cada diez (42%) de los empleados afirma que sus superiores evitan hacer favoritismos, mientras que en las Best Workplaces este porcentaje sube a ocho de cada diez personas (80%).

Mis superiores evitan hacer favoritismos.



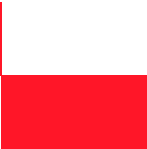
Recibo un buen trato, con independencia de mi puesto en la empresa.



En un buen lugar para trabajar, las promociones se basan en objetivos medibles en el tiempo. Es decir, los empleados y empleadas son evaluados según su rendimiento en la empresa, sin priorizar favoritismo por parte de los *managers*. De esta manera, un 94% de las personas en las Best Workplaces considera que recibe un buen trato, independientemente de su posición en la empresa, frente a un 65% de las empresas en España.

Sin duda, tener un canal confidencial donde las personas puedan compartir sus inquietudes es otro de los pilares clave. Con esto, un 87% de las personas en las Best Workplaces destaca que al ser tratado/a injustamente cree que puede reclamar, ser escuchado y recibir un buen trato, en contraste con un 56% de las empresas en España. Las empresas Great Place To Work fomentan **un lugar de comportamiento antidiscriminatorio donde todas las voces de la organización son escuchadas**, sin importar su posición, edad, sexo, orientación sexual o raza.

Reconocimiento y celebración



Si no conoces a tu gente difícilmente sabrás cuáles son sus pasiones o talentos únicos, necesarios para aportar valor a la compañía. Escuchando a tu equipo aprenderás cosas sobre ellos, lo cual te ayudará a dar las gracias de una forma que tenga un significado personal.

Dar las gracias implica conocer a tu equipo

Cada vez existen más empresas que cuentan con programas de reconocimiento o premios que se entregan una vez al mes. Las Best Workplaces no se limitan a reconocer al empleado o empleada del mes.

Las Best Workplaces se aseguran de que **cada persona reciba las gracias por sus contribuciones únicas**, tanto grandes como pequeñas.

Según nuestro estudio, el 45% de las personas en España considera que en su lugar de trabajo tienen la oportunidad de recibir un reconocimiento especial, frente al 81% de las empresas Best Workplaces.

En los excelentes lugares de trabajo se fomenta el reconocimiento entre compañeros y compañeras, con la entrega de premios a la plantilla, escribiendo notas personales, apreciando los errores como oportunidades de aprendizaje y reconociendo a las personas que demuestran los valores de la empresa delante de los demás.

Crear una cultura de agradecimiento influye positivamente en el sentido de valor de las personas y en su disposición a realizar un trabajo que marque la diferencia, porque se sienten valoradas.

Aquí todas las personas tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.





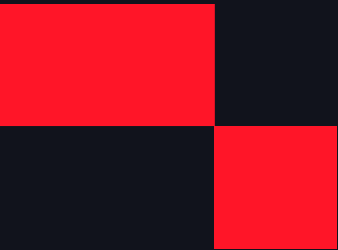
Celebrar los pequeños y grandes logros

A veces resulta más fácil reconocer a las personas de algunos departamentos o funciones que a las de otros. Esto puede deberse a que su trabajo está estrechamente relacionado con una iniciativa o KPI importante de la empresa. **Es importante celebrar las grandes victorias, pero no hay que olvidarse de celebrar también los éxitos más pequeños** o menos evidentes.

Reconocer a las personas cuyo trabajo no llama la atención de forma natural puede ayudar a reforzar su sentido del propósito, un factor clave para que el talento pueda expresarse. En este contexto, el 91% de los empleados y empleadas de las Best Workplaces considera que en su trabajo se celebran los acontecimientos especiales, frente al 49% del resto de las empresas en España.

El reconocimiento y la celebración de los acontecimientos importantes ayuda a la plantilla a ver que su empresa les valora a ellos y a sus contribuciones al éxito de su equipo y de la empresa en general. Esto es especialmente importante cuando las organizaciones crecen o cambian.

Las Best Workplaces no pierden la ocasión de celebrar los valores de la organización y el modo en que las personas ayudan a la misma a lograr su propósito.



Futuro del trabajo
Futuro del trabajo
Futuro del trabajo
Futuro del trabajo
Futuro del trabajo
Futuro del trabajo

Observatorio del mercado laboral



Modelos de trabajo: presencial, híbrido y en remoto

El modelo de trabajo híbrido obtiene mayores índices de satisfacción que el modelo en remoto

Las ventajas del teletrabajo son bien conocidas y han sido ampliamente difundidas en los últimos años, más aún después de la pandemia de COVID-19 que obligó a implantarlo en la mayoría de las compañías. Sin embargo, **es importante recalcar la importancia de una gestión adecuada** por parte de las empresas.

Según el estudio realizado, los modelos de trabajo 100% en remoto son más complicados de gestionar que el resto de los modelos y reciben valoraciones mucho más bajas que los modelos híbridos en los que se combina el teletrabajo y el trabajo presencial.

¿Cuántas personas consideran que su empresa es un excelente lugar para trabajar?

Modelo híbrido (50% presencial, 50% teletrabajo)

62%

Modelo en remoto (100% teletrabajo)

38%

Esto no quiere decir que sea imposible crear culturas de alta confianza bajo modelos de trabajo 100% remoto, pero sí es mucho más complicado. El Trust Index medio de las personas que trabajan en un modelo 100% remoto es 11 puntos más bajo que la media general, y 20 puntos más bajo que el modelo más eficaz (50% presencial, 50% teletrabajo).

El orgullo de pertenencia, el compañerismo y la credibilidad son los factores más afectados para quienes trabajan bajo un modelo de 100% teletrabajo. Un aspecto muy afectado es la comunicación, pues solo el 46% de quienes teletrabajan a tiempo completo considera que sus superiores les exponen claramente sus expectativas, frente a una amplia mayoría (71%) de las personas que trabaja de manera híbrida. Además, solo un 36% considera que se lo pasa bien trabajando, una diferencia de 19 puntos respecto a la media general, situada en el 55%.



¿Teletrabajo es igual a conciliación?

Tan solo en el campo del equilibrio de vida personal y profesional el modelo de teletrabajo parece obtener mejores resultados. Un 66% de las personas que cumple sus tareas en remoto afirma poder tomar tiempo de su trabajo para asuntos personales, respecto al 61% de la media.

Sin embargo, **esta mayor disponibilidad de tiempo no mejora sus datos de conciliación**, ya que solo un 49% de las personas que trabaja en remoto dicen que se les anima a equilibrar su vida profesional y personal, mientras que en modelos con un 75 o 50% de trabajo presencial este porcentaje está entre el 59 y el 61%. Estos datos apuntan a una menor diferencia entre modelos de trabajo cuando hablamos de conciliación, donde el teletrabajo asemeja más sus cifras a modelos híbridos. Lo que es evidente es que el modelo 100% presencial es el que peores datos de conciliación tiene. Solo un 47% afirma que se le anime a conciliar su vida personal y profesional y solo un 57% considera que puede tomar tiempo de su trabajo para asuntos personales.

En cualquier caso, no se obtienen, ni mucho menos, conclusiones suficientemente convincentes para asegurar que trabajar 100% en remoto favorece la conciliación en mayor medida que los modelos híbridos.

El avance de la inteligencia artificial



¿Quién teme a la IA feroz?

A finales de 2022 el concepto de inteligencia artificial empezó a inundarlo todo debido al acceso público a ChatGPT, una herramienta desarrollada por la empresa OpenAI que permitía realizar consultas a esta inteligencia artificial, logrando resultados asombrosos en sus respuestas y generando un *hype* en el sector tecnológico como no habíamos visto en muchos años.

No ha pasado mucho tiempo desde entonces, pero la IA avanza muy deprisa y mes a mes vamos viendo nuevos avances de estas herramientas en su desarrollo en torno a la programación, traducción, síntesis, elaboración de imágenes... ¡incluso música!

En este sentido, no han faltado las voces agoreras pronosticando largas colas de parados por la eliminación de muchos de trabajo, pero... ¿la gente piensa lo mismo?

En nuestro estudio sobre las empresas en España hemos podido ver que **solo el 20% de las personas piensa que la IA pone en peligro su puesto de trabajo**. Además, opinan que este cambio se dará en el largo plazo, ya que la mayoría considera que estos cambios no tardarán menos de 2 años o que incluso tarden más de 5 años.

Y es que, aunque se oye mucho hablar de IA en las redes sociales, lo cierto es que solo el 4% de las personas trabajadoras encuestadas las usa diariamente, mientras que un 54% aún no las ha llegado a usar.

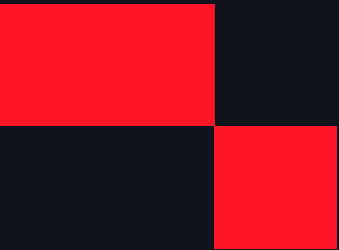
Los avances de la IA no dejan de sorprendernos, pero parece que aún le queda un largo camino para ser implementados en el entorno laboral.

¿Qué opinan los trabajadores sobre la inteligencia artificial?

20% piensa que la inteligencia artificial pone en riesgo su puesto de trabajo

4% usa diariamente la inteligencia artificial

54% no ha llegado a usar nunca la inteligencia artificial



Ser un Great Place To Work
Ser un Great Place To Work
Ser un Great Place To Work
Ser un Great Place To Work
Ser un Great Place To Work
Ser un Great Place To Work

¿Qué significa ser un Great Place To Work?



¿Qué significa ser un Great Place To Work?

Con más de 30 años de experiencia acompañando a las empresas en el viaje de convertirse en excelentes lugares de trabajo, tenemos algunas certezas. Una de ellas se relaciona con los responsables de la gestión de personas. Para un director o directora de RRHH, hay pocos hitos que supongan tanto orgullo como obtener la Certificación Great Place To Work. Porque da a conocer al mundo un gran logro: haber creado una cultura de empresa que los empleados viven y disfrutan.

Un Great Place To Work atrae talento

Obtener la Certificación Great Place To Work indica que los empleados actuales respaldan la cultura y el liderazgo de su organización. Además, señala a los candidatos que los empleados se sienten respaldados y que recomendarían su lugar de trabajo a otras personas. Cada día comprobamos cómo los solicitantes de empleo, especialmente las nuevas generaciones, consideran la cultura de la empresa como un requisito previo.

Un Great Place To Work genera orgullo

Los Best Workplaces y las empresas certificadas nos cuentan cómo la cultura simboliza el corazón palpitante de una organización. Sentirte parte de un proyecto común, en el que tu trabajo tiene un sentido especial, y donde tienes la oportunidad de crecer profesional y personalmente, genera orgullo y lealtad entre todas las personas que conforman la empresa.

Conviértete en Great Place To Work

¿Qué significa ser un Great Place To Work?

Un Great Place To Work celebra

Está demostrado que el reconocimiento de los empleados se relaciona directamente con su lealtad a la empresa, su compromiso y su percepción de la equidad en el lugar de trabajo.

Un Great Place To Work consigue clientes y accionistas satisfechos

Nuestros estudios demuestran que las organizaciones dirigidas por un propósito y con personas alineadas con ese propósito tienen más éxito y sus empleados viven más comprometidos y felices. Los inversores y otras partes interesadas exigen que las empresas realicen negocios justos y sostenibles, y quieren asegurarse de que sus proveedores hacen lo mismo. La Certificación es una forma eficaz de señalar la ESG de su lugar de trabajo: es una validación por terceros de que su empresa trata bien a su gente.

Un Great Place To Work genera orgullo

Pedir a los empleados que participen en una encuesta sobre su experiencia en el lugar de trabajo marca la diferencia y lanza un importante mensaje. Los empleados aprecian que se les dé la oportunidad de expresar sus opiniones, y contribuir con ellas a crear un Great Place To Work. Las empresas que lo son se caracterizan por tener un alto índice de confianza, Trust Index. Se trata de un indicador de negocio, capaz de llevar al éxito a la compañía, con una mejor adaptación al mercado y una mayor resiliencia ante cualquier incertidumbre.

Conviértete en Great Place To Work

Escucha a las personas y haz que se sientan orgullosas.

Haz de tu empresa un Great Place To Work

La Certificación Great Place To Work la dan las personas de tu organización. Preguntando y escuchando podemos conocer su sentir, saber cómo podemos mejorar la cultura de nuestra empresa y desarrollar el liderazgo de la organización.

Cuando las personas pueden expresarse y ven cambios en la organización que surgen de la escucha de sus opiniones, sienten que forman parte de la empresa y que esta está comprometida con su bienestar.

Este nivel de compromiso de las empresas por poner a sus personas en el centro, impulsa la corresponsabilidad de las personas, el orgullo y que quieran dar lo mejor de sí mismas.

Ser un Great Place To Work es algo más que tener un sello, es tener una filosofía y una cultura de empresa orientada a las personas y basada en la **confianza mutua** para impulsar un proyecto común que beneficia a todos.

Nuestra metodología Trust Index ayuda a las empresas a saber **qué palancas activar para mejorar la cultura de su empresa** y tener una plantilla más motivada y comprometida. Pero no nos quedamos ahí. Nos gusta que las empresas lo hagan bien y darlo a conocer, por eso colaboramos en la difusión de su Certificación a través de diferentes canales y recursos con el fin de **impulsar el employer branding** de las empresas.

Conviértete en Great Place To Work

Great Place To Work®

Realizado por



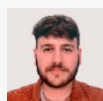
Alejandro Camiña,
consultor de Estudios y Análisis de Datos



Antonella Altamirano,
asistente de Marketing Digital



Jaime de Nardiz,
director de Transformación Cultural



Juan Ugena Serrano,
consultor de Marketing Digital



Pablo López,
manager de Marketing Digital



Sonia de Mier,
manager de PR y Comunicación



Yulia Guk,
consultora de Estudios y Análisis de Datos

Sobre nosotros



Great Place To Work es un referente internacional en consultoría de investigación y gestión de alta dirección con 30 años de experiencia, que trabaja bajo la filosofía de crear una sociedad mejor ayudando a las organizaciones a transformar sus ambientes organizacionales para convertirse en Excelentes Lugares para Trabajar para todos: negocio, personas y sociedad.

Descubre más en greatplacetowork.es

Consulta nuestro blog

<https://greatplacetowork.es/blog/>

Echa un vistazo a la Comunidad Great

<https://greatplacetowork.es/certificadas/>



Great Place To Work®

Partners

BUSUP

cobee



if
feel
HUMANISING
GROWTH

goodhabitz
online training

hoop
carpool

Nexu

speexx

WOBI

woffu



Informe Great Place To Work

2024