

I ♥ MY  
WORK

¿Qué dice tu propia gente de tu marca empleadora?  
Investigando el sentir de las personas.

## ▶ INTRODUCCIÓN

Este informe nos acerca los principales hallazgos de una **investigación cuyo propósito es el de analizar en qué medida la gente habla bien de la empresa en la que trabaja**, bajo la consigna de si le recomendaría o no a un amigo trabajar allí, segmentando el nivel de imagen positiva en función de las distintas características con que el mismo empleado la describe

Los datos que aquí se presentan fueron obtenidos a partir de un relevamiento realizado por Al Grupo Humano y liderado por uno de sus Directores, Miguel Cortina.

## ▶ FICHA TÉCNICA

Se desarrolló una **encuesta online anónima** conformada por preguntas cerradas. La población representada en la muestra está conformada por **350 casos**, personas mayores de 18 años que **trabajan en relación de dependencia en Argentina**.

La encuesta estuvo disponible para ser completada durante los meses de Septiembre y Octubre de 2015 y los datos obtenidos fueron resumidos en tablas a las que se les aplicó el test Chi cuadrado para analizar la relación entre las variables y poder sacar conclusiones con validez estadística.

## ► PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

### DIVERSIDAD GENERACIONAL

27% GENERACION Y

50% GENERACION X

23% BABY BOOMERS

Son considerados Baby Boomers los nacidos hasta 1964, Generación X quienes los han hecho entre 1965 y 1980, Generación Y los nacidos a partir de 1981.

### SEXO

53% MUJER

47% VARON



### NIVEL DE RESPONSABILIDAD

34% DIRECTOR O GERENTE

33% JEFE O SUPERVISOR

33% SIN PERSONAL A CARGO



### LA EMPRESA EN LA CUAL TRABAJO ES:

10% ESTATAL

24% PRIVADA GRANDE DE CAPITALES EXTRANJEROS

35% PRIVADA GRANDE DE CAPITALES NACIONALES

31% PYME



## ▶ PRINCIPALES HALLAZGOS:

**1** | 3 de 4 personas (75% de los encuestados) evalúa positivamente la Marca Empleadora de la empresa en que trabaja



Los varones evalúan más positivamente que las mujeres a su empleador, mientras que a mayor edad y nivel jerárquico la recomendación crece. Las Pymes son las peores recomendadas.



### ¿ALENTARÍA A UN AMIGO A POSTULARSE PARA TRABAJAR EN LA EMPRESA EN LA QUE USTED LO HACE?

		<i>Población Total</i>	<i>75%</i>
<i>Varón</i>	<i>79%</i>	<i>Baby-Boomers</i>	<i>84%</i>
<i>Mujer</i>	<i>71%</i>	<i>Generación X</i>	<i>73%</i>
		<i>Generación Y</i>	<i>72%</i>
<i>Grande, extranjera</i>	<i>83%</i>	<i>Director / Gerente</i>	<i>80%</i>
<i>Grande, nacional</i>	<i>73%</i>	<i>Jefe / Supervisor</i>	<i>75%</i>
<i>Estatad</i>	<i>83%</i>	<i>Sin gente a cargo</i>	<i>69%</i>
<i>Pyme</i>	<i>67%</i>		

2 |

Más del 90% recomienda a su empleador, cuando la empresa brinda oportunidades para el crecimiento a quienes se esfuerzan, la Dirección tiene objetivos claros y él/ella siente orgullo del proyecto al que contribuye.



Cuando estas características de la organización están presentes, se dan no sólo los mayores niveles de recomendación sino que también se dan las mayores diferencias porcentuales versus el grado de recomendación cuando están ausentes, connotando de este modo lo neurálgicas que son al momento de tomar la decisión de recomendar.

### ¿ALENTARÍA A UN AMIGO A POSTULARSE PARA TRABAJAR EN LA EMPRESA EN LA QUE USTED LO HACE?

	SI	NO	DIF
Brinda oportunidades de crecimiento a quienes se esfuerzan	92%	62%	30%
Estoy orgulloso del proyecto al cual contribuyo	91%	65%	26%
El lugar de trabajo es confortable	86%	60%	26%
La Dirección tiene objetivos claros	92%	70%	23%
Cuento con la información necesaria para hacer bien mi trabajo	88%	66%	22%
Las reuniones de trabajo son productivas	90%	70%	20%
Confío en la palabra de otros integrantes de la organización	86%	67%	19%



### 3 |

Las empresas que dan “status” no impactan a la hora de recomendar a un amigo trabajar en ella. Tampoco la flexibilidad horaria y los buenos salarios son factores que influyan significativamente a la hora de la recomendación.



Resulta sorprendente la muy baja diferencia entre los niveles de recomendación especialmente cuando comparamos si el pago de buenos salarios o la flexibilidad horaria están o no presentes en las organizaciones, a pesar de que muchas empresas concentran buena parte de su estrategia para atraer y retener empleados en acciones de estas características.

#### **¿ALENTARÍA A UN AMIGO A POSTULARSE PARA TRABAJAR EN LA EMPRESA EN LA QUE USTED LO HACE?**

	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>DIF</b>
Paga buenos salarios	<b>81%</b>	<b>72%</b>	<b>9%</b>
Promueve la flexibilidad horaria	<b>77%</b>	<b>73%</b>	<b>4%</b>
Me da status	<b>74%</b>	<b>75%</b>	<b>-1%</b>



4 |

La meritocracia es valorada por los colaboradores en nuestras organizaciones. Las personas quieren ser reconocidas por el resultado de sus acciones, y no ser igualadas a aquellos que no responden del mismo modo en su desempeño.



El porcentaje más bajo de recomendación (58%) se da cuando el empleado dice que en la empresa donde trabaja la honestidad es el único requisito para permanecer, es decir cuando dijo que "Mientras no robe sé que nunca seré despedido" es una de las características que describe a la empresa.

**¿ALENTARÍA A UN AMIGO A POSTULARSE PARA TRABAJAR  
EN LA EMPRESA EN LA QUE USTED LO HACE?**

	SI	NO	DIF
Mientras no robe sé que nunca seré despedido	58%	79%	-21%



5 |

La Generación Y es la menos proclive a recomendar la empresa en la cual trabaja, y a su vez es la más exigente a la hora de valorar los aspectos que hacen a la meritocracia



Ninguna otra característica de una empresa es valorada en forma tan extrema por ninguna otra generación, ni en positivo ni en negativo, ni en el gap entre el nivel de recomendación según se le reconozca o no a la empresa dicho atributo.



**¿ALENTARÍA A UN AMIGO A POSTULARSE PARA TRABAJAR EN LA EMPRESA EN LA QUE USTED LO HACE?**

	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>DIF</b>
Brinda oportunidades de crecimiento a quienes se esfuerzan	<b>95%</b>	<b>55%</b>	<b>40%</b>
Mientras no robe sé que nunca seré despedido	<b>47%</b>	<b>77%</b>	<b>-30%</b>

6 |

Los colaboradores más jóvenes valoran que el trabajo sea más que un medio de vida, apreciando fuertemente el estar orgullosos del proyecto al cual contribuyen.



Las Generaciones X e Y penalizan fuertemente a sus empleadores bajando radicalmente el nivel de recomendación cuando no sienten orgullo por el proyecto al que contribuyen. En cambio, los Baby Boomers no muestran ser afectados ante la misma inquietud.

**¿ALENTARÍA A UN AMIGO A POSTULARSE PARA TRABAJAR EN LA EMPRESA EN LA QUE USTED LO HACE?**



	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>DIF</b>
Estoy orgulloso del proyecto al cual contribuyo - Baby Boomers	<b>87%</b>	<b>82%</b>	<b>5%</b>
Estoy orgulloso del proyecto al cual contribuyo - Gen X	<b>92%</b>	<b>57%</b>	<b>35%</b>
Estoy orgulloso del proyecto al cual contribuyo - Gen Y	<b>93%</b>	<b>63%</b>	<b>30%</b>

## ► NUESTRA MIRADA



Los resultados que arrojó la investigación vislumbran una clara diferencia entre medios y fines. Los valores culturales positivos como **la escucha, la comunicación y las reglas de juego claras** generan unos 20 puntos porcentuales de diferencia entre los niveles de recomendación **a favor de las empresas** donde dichas condiciones se dan.

Sin embargo, **las mayores diferencias se notan en las emociones y en el rumbo**. Más del 90% de los consultados recomienda a un amigo trabajar donde él/ella lo hace cuando siente **orgullo del trabajo** que desarrolla y cuando la **Dirección de la empresa tiene un rumbo claro** que le permite **prosperar en base al esfuerzo**.

En sentido opuesto, cuando la oferta pasa por la obtención de **status o la estabilidad no está basada en el desempeño**, las personas son más refractarias a recomendar la empresa a un amigo, lo que implica una **valoración tácita negativa de la Marca Empleadora**. Asimismo, políticas aparentemente tan demandadas como la **flexibilidad horaria o los buenos salarios no son definitorios** al momento de recomendar la organización a una persona que nos importa.

Debemos prestar atención a que los niveles generales de beneplácito para con el empleador decrecen a menor nivel jerárquico, a menor edad, y entre las mujeres respecto de los varones. **Quienes hoy rankean por debajo, son quienes están llamados a crecer en las organizaciones, de acuerdo a todas las tendencias sociales**.

Dentro del tipo de empresa, **las Pymes han salido altamente desfavorecidas**, por lo que entendemos que deberían focalizarse más en reforzar las características que la gente más valora.

El sentimiento que conlleva recomendar la organización donde uno trabaja a un amigo, nos connota **un empleado orgulloso y comprometido** con los objetivos de su organización, y esa dualidad es lo que **promueve y facilita** que el colaborador dé lo mejor de sí en cada decisión a la cual los negocios lo enfrentan, alcanzando un **alto desempeño** en el cumplimiento de sus responsabilidades.



+54 11 5353 4877

info@algrupohumano.com | [www.algrupohumano.com](http://www.algrupohumano.com)

Alicia M. de Justo 1150, piso 3, Of. A306 (C1107AAX)  
Dock 8 - Puerto Madero - Buenos Aires. Argentina



Andrea Linardi

Socia



Miguel Cortina

Socio



Dra. Delia Garrido

Colaboradora en Estadística



Erika Uehara

Colaboradora en  
Comunicaciones



Marcela Savka

Colaboradora en  
Diseño y Redes  
Sociales



Paula Rinaldi

Colaboradora en  
Investigación  
e Insights



Graciela D'Ercole

Colaboradora en  
Comunicación y en RSE



Valeria Folonier

Colaboradora en  
Capacitación y  
Desarrollo



Representantes en Argentina y México de la Escuela Matrizica de Santiago, cofundada por el PhD Humberto Maturana & X.Dávila.