

Great Place To Work®



Los Mejores
Lugares para
Trabajar®

en Manufactura y Producción

Great
Place
To
Work.

CARIBE Y
CENTROAMÉRICA
2024

Edición 2024

Listado de Los Mejores Lugares para
Trabajar® en Manufactura y Producción

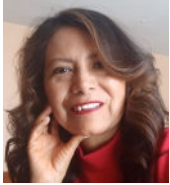
El Wellbeing

en Los Mejores Lugares para Trabajar®
en Manufactura y Producción de Caribe
y Centroamérica 2024

*Promoviendo entornos laborales
saludables y seguros que maximizan el
potencial de los colaboradores.*



El Wellbeing en Los Mejores Lugares para Trabajar® en Manufactura y Producción de Caribe y Centroamérica 2024



Lourdes Lira
Gerente de Investigación
de prácticas

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el Bienestar o Wellbeing puede ser definido como el estado de completo bienestar físico, mental y social, expandiéndose más allá de la ausencia de enfermedades.

Alineada con esta definición la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aborda el tema de bienestar, considerando factores que rebasan la salud y la seguridad para contemplar al individuo de manera holística, en el esfuerzo de crear condiciones de bienestar en el entorno laboral.

En 2002 la OIT desarrolló la metodología SOLVE, enfocada en la prevención de los riesgos psicosociales, así como en la promoción de la salud y bienestar en el lugar de trabajo mediante el diseño de políticas y su respectiva implementación. En su origen incluía cinco temas: estrés, ocupación de alto riesgo, liderazgo y participación, violencia e intimidación, y entorno saludable.

En 2012 la metodología SOLVE fue actualizada e incluyó nuevos aspectos: estrés, alcohol y drogas, violencia, VIH y SIDA, tabaco, nutrición, actividad física, sueño saludable y estrés económico.

La OIT considera que "El lugar de trabajo se ha convertido en un sitio ideal para abordar los riesgos psicosociales emergentes por medio de la acción conjunta de los empleadores, los trabajadores y las autoridades nacionales. Ello implica una práctica de la seguridad y la salud en el trabajo que involucre: la prevención de las enfermedades ocupacionales y otras enfermedades relacionadas con el trabajo, además de las lesiones por accidentes de trabajo; la mejora de las condiciones y la organización del trabajo; la incorporación de los

riesgos psicosociales a las medidas de evaluación de riesgos; y la evaluación de las necesidades de la propia organización, tomando en cuenta los diferentes niveles de interacción organizacional, individual e individual-organizacional, al evaluar los requerimientos de salud de los trabajadores." (OIT 2012)

A partir de la década de los 80's las organizaciones comenzaron a dar importancia a la mejora de las condiciones laborales, dos décadas después empezamos a ver sus esfuerzos para incorporar paulatinamente el concepto de bienestar a su forma de trabajo. Al inicio se concentraron en beneficios enfocados en la atracción y retención del talento, posteriormente evolucionando hacia el pensamiento del bienestar como una condición laboral en sí misma.

La experiencia ha demostrado que la promoción del bienestar en el lugar de trabajo tiene resultados positivos para las organizaciones, entre ellos podemos mencionar:

- Reducción del ausentismo
- Incremento de la productividad
- Mayor compromiso y motivación de los colaboradores
- Disminución del estrés laboral
- Mejora del clima laboral
- Reducción de los costos asociados a la rotación de personal
- Fortalecimiento de la marca empleadora

De acuerdo con Cary Cooper, reconocido experto en psicología organizacional, las organizaciones son capaces de generar las condiciones para crear entornos de trabajo favorables, implementar políticas de bienestar y proveer los recursos necesarios para ello.

Y esto es justamente lo que hacen los grandes lugares de trabajo en el sector de Manufactura y Producción en Caribe y Centroamérica, a partir del diseño e implementación de prácticas, programas y modelos que apoyan la creación de ambientes laborales de Wellbeing en sus organizaciones, siguiendo en forma orgánica la ruta trazada por la OIT al definir las líneas generales de acción para cuidar de los colaboradores en forma integral.

Además, fortalecen día a día la confianza y maximizan el potencial de sus colaboradores diseñando para ello desde prácticas sencillas hasta modelos cada vez más sensibles hacia la condición humana de sus colaboradores.

De acuerdo con nuestra investigación los temas recurrentes en el Sector de Manufactura y Producción de los grandes lugares de trabajo en Caribe y Centroamérica son:

Bienestar

Como un concepto que forma parte de su cultura organizacional. 71% de los participantes aluden a este tema puntualmente.

Cuidado de la salud

Desde el enfoque de prevención y atención de enfermedades. 71% de las organizaciones expresan su interés y describen sus prácticas en esta materia.

Salud mental

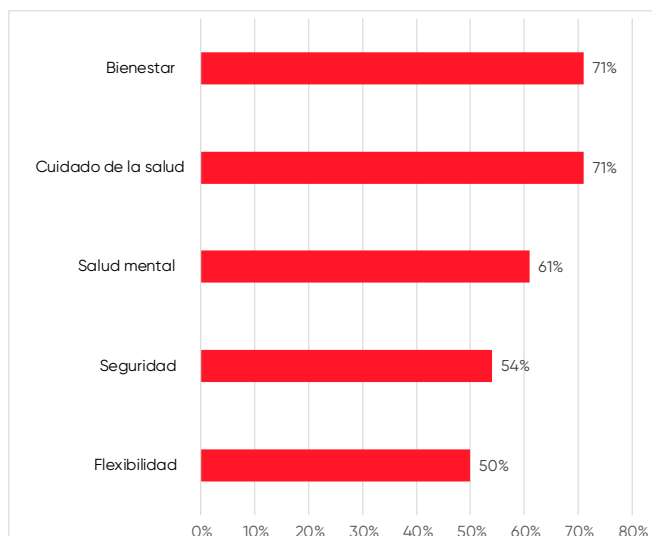
Cuya atención incluye desde charlas hasta atención especial tercerizada. 61% ofrece este tipo de apoyo.

Seguridad

Tema considerado como parte de los elementos que fortalecen la confianza de los colaboradores e inclusive de sus familias. 54% aborda el tema.

Flexibilidad

Opción ofrecida principalmente al personal no operativo. 50% de los participantes ha implementado este tipo de iniciativas.



Fuente: Great Place to Work CARCA análisis

En líneas generales, las iniciativas que las organizaciones están incluyendo en cada uno de estos temas son los siguientes:

Bienestar

- Sesiones de manejo del bienestar
- Días de Wellbeing (días de descanso adicionales a la Ley)
- Semana del Wellbeing (revisiones médicas)
- Mes del bienestar
- Programa de bienestar distribuido en pilares
- Plan de bienestar y salud emocional

Cuidado de la salud

- Clínica médica empresarial
- Programas de salud
- Jornada de salud preventiva
- Feria de la salud
- Teleconsultas médicas
- Consultorios médicos in situ
- Hospital de la empresa
- Uso de aplicaciones
- Prácticas deportivas

Salud mental

- Cursos y talleres para el manejo del estrés
- Un día sin reuniones
- Jornadas de trabajo con apego a la ley
- Servicio de atención psicológica
- Servicios de salud mental a través de terceros
- Programa de seguridad psicológica
- Desconexión al término de la jornada laboral
- Coaching emocional

Seguridad

- Día de la seguridad
- Mentalidad cero incidentes
- Brigadas de seguridad
- Políticas de seguridad
- Mes de la seguridad
- Premiaciones

Flexibilidad

Personal no operativo

- Flexibilidad de horario
- Trabajo híbrido

Personal operativo

- Política de cambio de turno
- Permisos especiales

Además de esta serie de iniciativas, existen otras prácticas que hacen los excelentes lugares de trabajo del sector de Manufactura y Producción, por ejemplo:

- Planificación de vacaciones para todos los colaboradores
- Respaldo económico en situaciones específicas
- Política de prevención de violencia
- Política sobre alcohol y drogas
- Instalaciones cómodas
- Servicio de comedor (incluye comida o desayuno)
- Cursos de superación personal

El 29% de las organizaciones participantes tienen definido un Modelo de Wellbeing, éste se sustenta en factores específicos que guían sus programas y se alinean con su cultura y estrategia de Capital Humano, ejemplo de ello son las siguientes modelos:

Modelo A

- Salud Financiera
- Bienestar mental
- Apoyo a la comunidad
- Actividad Física
- Nutrición
- Prevención

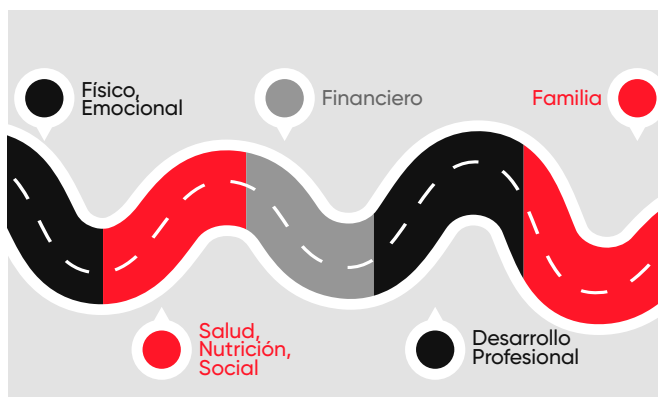
Modelo B

- Bienestar financiero
- Bienestar emocional
- Bienestar social
- Bienestar físico

Modelo C

- Salud financiera
- Salud emocional
- Salud física y nutrición
- Salud general

Si trazáramos un camino mostrando los pilares que guían los Modelos de Wellbeing de este importante grupo de organizaciones en Caribe y Centroamérica en 2024, este sería el resultado:



En él observamos pilares que coinciden en orden de importancia para las organizaciones; el bienestar en sus facetas física y emocional son los de mayor peso; salud, nutrición y bienestar social en segundo lugar; los siguientes lugares corresponden al bienestar financiero, el desarrollo profesional y finalmente la familia como un fundamento del Wellbeing.

Indudablemente para los grandes lugares de trabajo del Sector de Manufactura y Producción en Caribe y Centroamérica estos temas son comunes, y han demostrado a lo largo del tiempo mejorar año con año la experiencia del colaborador en su organización siguiendo su estilo, recursos y objetivos específicos

Teniendo siempre presente el valor e importancia de las personas como parte de la organización, reforzando la confianza y contribuyendo a la maximización del potencial en cada uno de sus integrantes.

Cada iniciativa contribuye a crear un entorno de Wellbeing en el lugar de trabajo, desde las más sencillas hasta la más estructuradas, a su manera cada una mejora la experiencia del colaborador, muestra de ello son algunas de las iniciativas que presentamos a continuación y que ponen de relieve el importante trabajo y los valores de los grandes lugares de trabajo del Sector de Manufactura y Producción en Caribe y Centroamérica.

Programa de flexibilidad

Medio Día Flexible: aplicable a todos los colaboradores quienes pueden disfrutar de medio día libre al mes.

Horario flexible: los colaboradores pueden ingresar un rango específico de horas, con la condición de cumplir con la jornada del trabajo semanal.

Trabajo híbrido: es posible realizar trabajo remoto mensual en un 60 % del tiempo.

Días de bienestar: días adicionales de "Wellbeing" hasta un tope de 21 días, enfocados en fomentar el descanso y mejorar el balance de vida-trabajo.



Semana de salud mental

Espacio para brindar charlas diarias sobre: Técnicas de manejo del estrés, relaciones positivas y manejo de límites, clases de yoga y un día libre para brindar a los colaboradores la oportunidad de desconectarse.

Seguridad ocupacional

Fortalecimiento de la cultura de seguridad positiva a partir de tres ejes:

- Educar en las materias de salud y seguridad
- Identificar peligros y evaluación de riesgos
- Cumplir con la legislación vigente y las normas adoptadas voluntariamente

Programa de salud

Enfocado en

- Promover estilos de vida saludables y fomentar hábitos positivos relacionados con la alimentación, actividad física y bienestar en general.
- Brindar información y educación sobre nutrición, ejercicio y otros temas relacionados con la salud.
- Apoyar el establecimiento y el seguimiento de metas personales de salud.

Trabajando de forma inteligente

- a.** Alinear las prioridades con el líder directo cada vez que es necesario, para asegurar el logro de objetivos del negocio y cuidar el bienestar del colaborador al mismo tiempo.
- b.** Compartir las necesidades y/o preocupaciones laborales o personales con el líder y compañeros de equipo.
- c.** Planificar reuniones cortas y bloqueos de espacios para atender otras necesidades.
- e.** Desconectarse del trabajo cuando la jornada laboral ha finalizado, estableciendo límites claros entre el tiempo de trabajo y tiempo personal.

f. Respetar el tiempo de las personas, limitando el envío de mensajes o llamadas fuera del horario laboral a casos urgentes.

g. Planificar las vacaciones con anticipación, permitiendo al líder coordinar reemplazos y promover la filosofía de desconecte para volver a conectar.

h. Planificar reuniones entre las 9:00 a.m. y las 12:00 p.m. los viernes, para dedicar la tarde a revisar cómo fue la semana y planificar la siguiente.

Pausas Activas

Programa digital enfocado en realizar pausas dentro de las jornadas laborales, con el propósito de mantener el balance de trabajo-vida personal, éstas tienen lugar en cualquier momento de la jornada.

Clínica de salud

Ofrece el beneficio de cobertura con médicos generales de lunes a viernes. Se brinda atención para enfermedades agudas y comunes; se da seguimiento a enfermedades crónicas como pacientes hipertensos, diabéticos, obesos a quienes se dan docencias sobre dichas patologías y se llevan controles de laboratorios o cifras de presión arterial para mejor manejo y lograr mantener en rangos aceptados y controlados para cada enfermedad.

Se da seguimiento a casos especiales de salud como cáncer, cardiopatías, enfermedades psicológicas y limitaciones funcionales secundarias a traumas o accidentes, etc. Cuyo objetivo principal es garantizar cumplimiento del seguimiento por especialistas, gestión de recetas por medicamentos, recomendaciones, atención y aclaraciones de dudas que surjan.

Procedimiento de Restricciones y Reubicaciones

Posterior a la aplicación de valoraciones médicas en casos particulares, se ofrece en primera instancia, restricciones temporales de funciones y modificación del puesto para que sea más sencillo y facilite la recuperación del malestar que esté presentando el colaborador.

En caso de ser necesario se evalúan opciones de reubicación de puesto en otras áreas, donde el colaborador pueda realizar su trabajo de forma temporal, en tanto mejora su salud y sin agravar su padecimiento. Con este procedimiento, se logra que el colaborador no incurra en ausencias por incapacidad médica, pueda seguir trabajando y continúe recibiendo su salario completo, sin afectar su economía personal.

Jornada laboral

Asegurar que las jornadas laborales se apeguen a los dispuesto por las leyes laborales de cada país de la región. Acción que se complementa con la creación de una política que cuida que cada departamento no supere la cantidad de horas extras permitidas por la ley que un colaborador debe realizar.

Transporte

Se brinda servicio de transporte privado sin costo adicional para la movilización del personal que cubren todas las jornadas de trabajo.

Desayuno diario gratuito

Subcontratación de servicio de alimentación gratuita para todos los colaboradores, que incluye desayuno diario. A las 8:00 am los colaboradores detienen sus labores de manera escalonada para desayunar con sus compañeros, durante un espacio de 30 minutos. Contribuyendo de esta manera a la economía familiar y garantiza que el personal reciba una alimentación nutritiva y balanceada.

Subsidio de provisión alimenticia

Catorcenalmente los colaboradores reciben una provisión alimenticia compuesta por granos básicos como arroz, frijoles, maíz, azúcar, aceite, jabón para lavar ropa y sal. La cantidad de productos suministrados depende del tamaño de su familia (esposa e hijos). El colaborador paga únicamente el 50% del costo total, el cual es deducido por nómina en el siguiente pago. Aplica al personal operativo de planta.



**Los Mejores Lugares para Trabajar®
en Manufactura y Producción 2024**

Posición	Organización	Ubicación
1	Edwards Lifesciences	República Dominicana
2	Nestlé Hondureña	Honduras
3	Nestlé Nicaragua, S.A.	Nicaragua
4	AES Panamá	Panamá
5	Philip Morris Guatemala	Guatemala
6	Philip Morris Dominicana	República Dominicana
7	Flor de Caña	Nicaragua
8	British American Tobacco GBS & SNO	Costa Rica
9	AES Dominicana	República Dominicana
10	Lácteos de Honduras S.A. de C.V.	Honduras
11	Licores de Guatemala	Guatemala
12	Empresa Generadora de Electricidad ITABO, S. A.	República Dominicana
13	COATS	Honduras
14	GRUPO SID	República Dominicana
15	Alimentos Ideal	Una Sola Operación Regional



Great Place To Work®

Great Place To Work® Caribe y Centroamérica
CAM_Contact@greatplacetowork.com
www.greatplacetoworkcarca.com

