

INFORME

Los Mejores Lugares para Trabajar™ *en Argentina 2026*

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

ARGENTINA
2026



Great Place To Work®

La cultura tiene una vara más alta

Comenzar un nuevo año siempre nos invita a detenernos, a revisar el punto de partida y a definir con claridad hacia dónde queremos avanzar.

El Ranking de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2026** nos encuentra en ese momento de reflexión estratégica. Los datos no muestran cambios abruptos ni saltos inesperados, pero sí evidencian algo más profundo: **consolidación**.

Las organizaciones reconocidas sostienen resultados consistentes en el tiempo que son el producto de decisiones culturales que dejaron de ser iniciativas aisladas para convertirse en parte del modo en que operan.

A su vez, este informe también refleja algo fundamental: **la vara ha subido**. Las expectativas evolucionan, el contexto desafía y las personas observan con mayor atención la equidad, la transparencia y la coherencia en cada decisión.

Analizar los datos en profundidad nos permite comprender dónde estamos y, lo más importante, qué aspectos requieren mayor foco para seguir construyendo culturas sólidas y sostenibles.

En Great Place To Work® creemos que los datos no son un fin en sí mismos, sino una herramienta **para identificar fortalezas, anticipar tensiones y transformar oportunidades en acciones concretas**.

Construir culturas For All™ no es alcanzar la perfección, pero sí garantizar que cada colaborador, independientemente de su rol, antigüedad o identidad, pueda confiar en que las reglas son claras, que el liderazgo actúa con coherencia y que su contribución es valorada.

El desafío para 2026 no es hacer más, sino hacerlo con mayor consistencia. Revisar prácticas, escuchar activamente y utilizar la información como brújula estratégica será la clave para seguir elevando el estándar.

Porque cuando **la cultura se convierte en infraestructura estratégica**, los resultados dejan de ser una consecuencia del azar y pasan a ser parte de un sistema sostenible en el tiempo.



Carlos Alustiza,
CEO Great Place To Work Argentina

Radiografía del Ranking 2026: insights y datos destacados

24^{ta}
EDICIÓN

300
EMPRESAS
ANALIZADAS

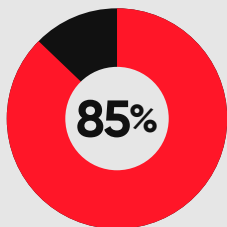
70
CONFORMAN
EL RANKING

+100.000
CANTIDAD DE
ENCUESTADOS

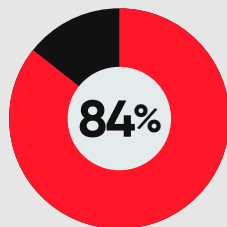
SECTORES REPRESENTADOS:

Tecnología de la Información, Servicios Financieros y Seguros, Producción y Manufactura, Retail, Entretenimiento, Biotecnología y Farmacéutica, Transporte y Logística entre otras.

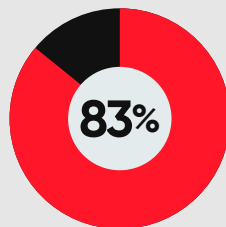
Índices destacados



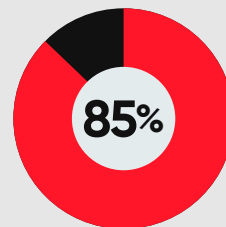
CREDIBILIDAD



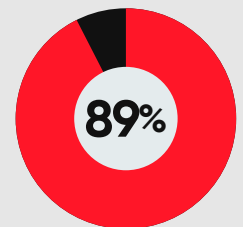
RESPETO



ECUANIMIDAD



ORGULLO



COMPAÑERISMO

Tendencias

Las organizaciones del ranking consolidan culturas maduras con liderazgo cercano, alta colaboración y orgullo sostenido en el tiempo. La diferencia con el mercado es estructural y se explica por la coherencia en la conducción, la claridad en los procesos y la confianza transversal.

Áreas de mejora

La ecuanimidad emerge como el principal foco y los colaboradores la perciben en la falta de equidad en procesos clave como promociones, reconocimiento y compensación. No hablamos de culturas débiles, sino de puntos ciegos en organizaciones sólidas.

Evolución vs. 2025

El promedio general se mantiene estable, lo que refleja consolidación más que crecimiento abrupto. Sin embargo, se observan ajustes en dimensiones sensibles influenciadas por el contexto: presencialidad, beneficios sin renovación e impacto de la IA. La vara cultural subió y las personas evalúan con mayor exigencia.

Evolución en el tiempo

	2026	2025	2024
Promedio CREDIBILIDAD	85	86	85
Promedio RESPETO	84	85	84
Promedio ECUANIMIDAD	83	83	82
Promedio ORGULLO	85	86	85
Promedio COMPAÑERISMO	89	89	88

El contexto que redefinió la evaluación en 2026

Antes de profundizar en cada dimensión, es clave comprender el escenario en el que se evaluaron las experiencias este año. Los resultados no se leen en vacío, sino que hay que interpretarlos a la luz de los cambios organizacionales, tecnológicos y culturales que redefinieron expectativas.

Los siguientes son los factores que configuraron este nuevo contexto y que ayudan a entender por qué la evaluación fue más exigente que en períodos anteriores.

Presencialidad



Los colaboradores no discuten el regreso, pero sí la coherencia. Las encuestas revelan que los cambios en esquemas híbridos no impactaron por el "qué", sino por el "cómo". La percepción de equidad en quién puede y quién no puede trabajar con flexibilidad se volvió determinante.

Lo que las personas se preguntan no es si volvimos, sino cómo se decidió y cómo se comunicó.

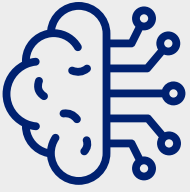
Beneficios sin innovación



Lo que ayer era diferencial, hoy es piso. Así de duro. Estamos en un momento donde los colaboradores comparan más, tienen más información y elevan sus expectativas.

El resultado de ello es que cuando la propuesta de valor no evoluciona, la experiencia pierde brillo -aunque los beneficios "de siempre" se mantengan- y eso atenta contra las expectativas de los empleados e impacta en la percepción que tienen del clima laboral.

Impacto de la IA



La inteligencia artificial ya es parte de la vida laboral y con ella cambian las tareas, los roles y también las reglas. Como consecuencia, la automatización y la redefinición de funciones generan nuevas expectativas de desarrollo y mayor sensibilidad frente a decisiones organizacionales.

En este escenario, la ecuanimidad se vuelve crítica y cambian las oportunidades.



La ecuanimidad es el nuevo contrato cultural

La expectativa de los colaboradores cambió y la evaluación también.

En esta edición 2026, la ecuanimidad emerge como el tema que merece ser puesto sobre la mesa con mayor profundidad.

Con un valor promedio de 83, dos de cada diez colaboradores declaran percibir falta de ecuanimidad en sus organizaciones. Este dato no es marginal, es definitivamente estructural.

La ecuanimidad no es un indicador aislado dentro de la experiencia laboral, es el contrato tácito entre la organización y su gente. Es la certeza de que las reglas son claras, que las oportunidades se distribuyen con criterios visibles y que el reconocimiento no depende de cercanías informales, sino de mérito y coherencia.

Cuando esa percepción se erosiona, el impacto no es inmediato ni ruidoso. Al contrario, es progresivo y silencioso, y eso es lo más peligroso:

- **Baja el compromiso.**
- **Se debilita el orgullo.**
- **Se reduce la disposición a realizar esfuerzos adicionales.**

En consecuencia, la confianza comienza a deteriorarse sin que necesariamente aparezca un conflicto explícito.

No estamos hablando de malas culturas. Estamos hablando de culturas buenas con puntos ciegos que son consecuencia de la madurez.

En un contexto donde la transparencia es mayor y la información circula con más

velocidad, las personas evalúan con mayor atención las decisiones que impactan en su desarrollo, su remuneración y sus oportunidades de crecimiento. Por eso, decimos que la expectativa de los colaboradores cambió y la evaluación también.

Los Mejores Lugares para Trabajar de esta edición no presentan culturas débiles ni prácticas desalineadas. Por el contrario, sostienen niveles elevados de experiencia positiva. Sin embargo, incluso en estos entornos consolidados, la percepción de ecuanimidad aparece como una dimensión sensible que exige mayor foco.

La oportunidad para 2026 no está en reaccionar ante una crisis, sino en fortalecer la coherencia:

- **Transparentando los criterios de promoción.**
- **Revisando los procesos salariales.**
- **Identificando los sesgos involuntarios.**
- **Garantizando que el reconocimiento sea visible y consistente en todos los niveles.**

La ecuanimidad es una condición estructural para sostener la confianza en el tiempo.



Equidad en los procesos

La equidad no solo debe existir, debe ser visible

Qué entendemos por equidad en los procesos

Hablamos de equidad cuando las decisiones (promociones, reconocimientos, asignación de recursos) se perciben como **claras, consistentes y libres de favoritismos**.

Es una experiencia donde las reglas del juego son explícitas y se aplican de la misma manera para todos. Por eso, la equidad no depende de la intención, depende de la transparencia.

Qué muestran los datos

En las organizaciones reconocidas, la percepción de justicia en los procesos marca una diferencia significativa respecto del mercado. La distancia no se explica solo por mejores resultados en ascensos o compensaciones, sino por una coherencia visible entre criterios, decisiones y oportunidades.

Cuando las reglas son claras, la confianza se fortalece. En cambio, cuando los criterios no se explicitan, es la especulación quien ocupa ese espacio. La inequidad percibida no siempre genera conflicto abierto, pero sí un impacto negativo y sigiloso que es el desgaste silencioso.

Equidad y consistencia en los procesos

	Mejores*	Mercado**	Diferencia
Los ascensos se otorgan a las personas que más se los merecen.	74	49	-25
Los líderes evitan el favoritismo.	78	51	-27
Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	77	46	-31
Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la organización.	94	82	-12
Las personas evitan manipulaciones y deslealtades como formas de lograr lo que quieren.	82	52	-30

***Promedio:** equivale al resultado de las 70 organizaciones que conforman esta edición.

****Mercado:** En nuestro contexto, el mercado está compuesto por todas aquellas organizaciones que participaron del proceso pero no lograron ingresar en competencia para el Ranking; es decir, incluye tanto a las empresas que no certificaron como a aquellas que, aun habiendo certificado, no alcanzaron los criterios necesarios para formar parte del Ranking, conformando así la base total de comparación sobre la cual se analizan los resultados.

Equidad en acción

Existe equidad cuando, por ejemplo, en el momento en que se abre una vacante interna los criterios no circulan de manera informal. Se comunican tiempos, competencias esperadas y condiciones de evaluación.

Además, las personas reciben devoluciones claras, hayan sido seleccionadas o no. La transparencia no garantiza que todos asciendan, pero sí que todos comprendan las razones detrás de esa decisión. La visibilidad de los procesos es un sostén de la confianza y cuando son opacos, la erosionan.

Liderazgo cercano

La confianza se demuestra en los hechos

Qué entendemos por liderazgo cercano

Hablamos de liderazgo cercano cuando la confianza no depende del carisma, sino de la coherencia. Es la capacidad de informar con claridad, explicar decisiones, sostener conversaciones difíciles y estar disponible en el día a día.

No es un liderazgo que controla, es un **liderazgo que orienta**.

Qué muestran los datos

La diferencia con el mercado no es menor, las brechas superan los 20 puntos en aspectos críticos como comunicación de cambios y claridad de expectativas.

Esto no es un atributo blando, sino una **condición estructural de la cultura**. Mientras en el mercado aún predomina un liderazgo fragmentado y distante, las empresas del ranking consolidan un modelo donde la presencia del líder reduce la incertidumbre y ordena el trabajo.

La cercanía con los colaboradores no es informalidad, es previsibilidad.



Liderazgo cercano

	Mejores*	Mercado**	Diferencia
Los líderes me mantienen informado sobre asuntos y cambios importantes.	81	56	-25
Los líderes comunican claramente sus expectativas.	81	58	-23
Puedo hacer cualquier pregunta razonable a los líderes y recibir una respuesta directa.	89	70	-19
Los líderes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	90	73	-17

Liderazgo en acción

En las organizaciones del ranking, los cambios no se anuncian sin contexto. Por el contrario, son los mismos líderes quienes explican el porqué de las acciones, habilitan preguntas y asumen las conversaciones difíciles.

Esa claridad reduce rumores, ordena prioridades y mantiene alineados a los equipos. La lógica de este accionar tiene una base sólida: donde hay explicación, hay previsibilidad; donde hay silencio, hay desconfianza.

Confianza transversal

Estar cerca no alcanza, hay que estar a la altura

Qué entendemos por confianza transversal

La confianza transversal se da cuando las personas pueden trabajar con la certeza de que el liderazgo actúa con competencia, coherencia y criterio humano.

Es la confianza que se construye cuando los líderes conducen el negocio con solidez, coordinan el trabajo con claridad, forman equipos alineados a la cultura y confían en la autonomía de sus equipos. Es más que cercanía, es **consistencia en la conducción**.

Qué muestran los datos

Las brechas con el mercado alcanzan hasta 26 puntos en aspectos críticos como la asignación y coordinación del trabajo y el cumplimiento de promesas.

Esto revela algo clave: la **seguridad psicológica** no se sostiene solo en la posibilidad de hablar. Se sostiene en la percepción de que el liderazgo es competente, cumple su palabra y toma decisiones con criterio compartido.

En las empresas de este ranking, la confianza dejó de ser una expectativa para convertirse en una experiencia cotidiana donde los colaboradores perciben que el liderazgo protege, respalda y actúa.

La diferencia con el mercado es más que emocional, es **operativa**.

Confianza transversal

	Mejores*	Mercado**	Diferencia
Los líderes conducen el negocio de forma competente.	87	66	-22
Los líderes contratan personas que se adaptan bien a nuestra cultura.	86	65	-21
Los líderes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas.	80	54	-26
Los líderes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	87	67	-21
Creo que los líderes despedirían a los colaboradores como última opción.	84	65	-19
Los líderes cumplen con sus promesas.	83	57	-26



Confianza en acción

En Los Mejores Lugares para Trabajar™, cuando surge un desafío complejo los líderes no actúan de manera aislada, sino que se alinean entre áreas, coordinan mensajes y explican el rumbo incluso cuando las respuestas no son inmediatas.

Esa coherencia reduce la incertidumbre y refuerza la seguridad psicológica ya que donde hay criterio compartido, hay estabilidad. En cambio, donde hay contradicción, aparece la desconfianza.

Salud integral

Cuidar no es ceder, es sostener

Qué entendemos por salud integral

Hablamos de salud integral cuando la organización prioriza el bienestar emocional, físico y profesional de las personas con apoyo genuino, flexibilidad y oportunidades reales de desarrollo. No se trata solo de beneficios, sino de crear condiciones donde trabajar bien no implique desgastarse. La salud integral aparece cuando el involucramiento, la seguridad y el crecimiento funcionan de manera articulada.

Qué muestran los datos

Las brechas con el mercado superan los 20 puntos en dimensiones críticas como involucramiento en decisiones, bienestar emocional, reconocimiento y desarrollo. Esto confirma que el bienestar no se consolida con un programa aislado, sino que exige de una práctica sostenida en la forma de liderar. En Los Mejores Lugares para Trabajar el **equilibrio vida-trabajo** no es una concesión excepcional, es una regla implícita. El desarrollo no se vive como presión adicional, sino que es la consecuencia natural de un entorno seguro.

Para resumir, la diferencia no está en ofrecer más beneficios, sino en integrar el cuidado a la operación cotidiana.

Salud integral y desarrollo de las personas

	Mejores*	Mercado**	Diferencia
Los líderes involucran a las personas en las decisiones que impactan su trabajo o el ambiente laboral.	79	51	-28
Este es un lugar físicamente seguro para trabajar.	95	85	-10
Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar.	79	55	-24
Cuando lo considero necesario, puedo ausentarme de mi trabajo por asuntos personales.	89	76	-14
Esta organización nos anima a equilibrar el trabajo con la vida personal.	79	55	-24
Los líderes demuestran interés en mí como persona y no tan solo como colaborador.	85	64	-22
Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente.	81	56	-26
Me dan los recursos y equipos que necesito para hacer mi trabajo.	90	78	-13
Los líderes reconocen el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional.	82	53	-29
Los líderes reconocen que pueden cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	86	64	-22

Salud en acción

Cuando la carga de trabajo aumenta, los líderes de estas empresas no solo exigen resultados. Revisan prioridades, redistribuyen tareas y habilitan conversaciones sobre límites reales.

El desarrollo no se impone como una exigencia extra, sino que se integra como parte de una cultura que entiende que el aprendizaje se potencia donde hay seguridad.

Cuidar a las personas no compite con el desempeño, al contrario, lo hace sostenible.

Orgullo de pertenencia y propósito

Cuando el trabajo tiene sentido, el esfuerzo tiene dirección

Qué entendemos por orgullo y propósito

Hablamos de propósito cuando las personas reconocen el impacto de su trabajo y sienten que lo que hacen tiene valor.

El orgullo surge cuando ese propósito se conecta con los logros colectivos y con la identidad de la organización. No hablamos de entusiasmo circunstancial, se trata de **identificación sostenida**.

Qué muestran los datos

Las organizaciones del ranking presentan diferencias significativas respecto del mercado en orgullo declarado, recomendación y disposición a realizar un esfuerzo adicional. Esto confirma una vez más que el compromiso no se impone, se habilita.

La llamada "milla extra" no surge de la presión ni del control, sino cuando las personas **sienten que su trabajo importa y que forman parte de un proyecto con sentido**. Y, lo más importante, ese orgullo tiene un efecto concreto: impacta en la calidad del servicio, en la experiencia del cliente y en la reputación organizacional.

Cuando la cultura interna es coherente, el mercado lo percibe.



Orgullo de pertenencia y sentido de propósito

	Mejores*	Mercado**	Diferencia
Me siento orgulloso cuando digo que trabajo en esta organización.	89	75	-14
Recomendaría con convicción esta organización a amigos y familiares por considerarla un gran lugar para trabajar.	87	68	-19
Aquí las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo adicional para cumplir con el trabajo.	85	65	-20
Nuestros clientes calificarían el servicio que prestamos como "excelente".	85	67	-18

Orgullo y propósito en acción

Cuando un colaborador recomienda a su organización no es un gesto protocolar, es una declaración de confianza.

En las empresas del ranking, las personas hablan de su trabajo con convicción porque sienten responsabilidad por el estándar colectivo. No comunican su orgullo hacia afuera como campaña, sino que **lo construyen hacia adentro como experiencia**.

Por eso, cuando los empleados se convierten en embajadores naturales, la cultura deja de ser discurso y se vuelve reputación.

Vínculos y colaboración interna

Trabajar bien juntos es una ventaja competitiva

Qué entendemos por relaciones interpersonales de calidad

Las relaciones interpersonales de calidad se dan cuando los vínculos laborales se basan en confianza, autenticidad y apoyo mutuo.

No se trata de llevarse bien. Se trata de coordinar, colaborar y sostener el trabajo de manera colectiva. Es esta la red invisible que permite que la cultura resista la presión sin fracturarse.

Qué muestran los datos

Esta es la dimensión más sólida del ranking 2026. La diferencia con el mercado no radica en un clima amable, sino en una colaboración estructural donde las personas saben que pueden contar con sus pares cuando realmente lo necesitan. El dato más contundente es que el piso de compañerismo en las organizaciones reconocidas es más alto que el techo del mercado.

Eso significa que **la colaboración no depende del rol, del área o del nivel jerárquico**, sino que está integrada en la forma de trabajar. Cuando el apoyo mutuo es parte del sistema, el trabajo fluye mejor, la presión se distribuye y los resultados se sostienen.

Calidad del vínculo y colaboración interna

	Mejores*	Mercado**	Diferencia
Se puede contar con la colaboración de los demás.	88	68	-20
Aquí las personas se preocupan las unas por las otras.	87	64	-23
Este es un lugar divertido para trabajar.	84	62	-22
Aquí las personas celebran los acontecimientos especiales.	88	67	-20

Colaboración interna en acción

La colaboración que vale no aparece solo en la urgencia, sino que es parte del funcionamiento cotidiano.

En Los Mejores Lugares para Trabajar, compartir información, cubrir a un colega, asumir responsabilidades colectivas o pedir ayuda sin temor son hábitos y no excepciones. **Cuando la red funciona, nadie trabaja solo.** Y cuando nadie trabaja solo, la cultura se vuelve resiliente.

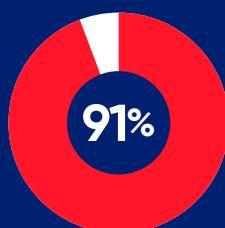


El tamaño de la organización es lo de menos

Las organizaciones del ranking son diversas en escala, estructura y complejidad. Sin embargo, los datos muestran que ninguna dimensión pertenece exclusivamente a un segmento:

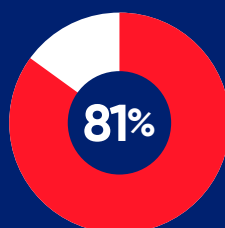
- **Las empresas más pequeñas** destacan por la cercanía del liderazgo y la densidad de sus vínculos.
- **Las medianas** logran articular propósito y comunidad en estructuras que crecen sin perder identidad.
- **Las grandes**, por su parte, demuestran que es posible sostener respeto, coherencia y orden incluso en contextos de alta complejidad.

Categoría de
Hasta 250 colaboradores



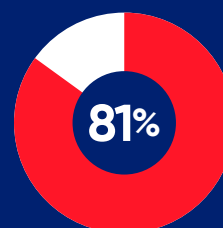
PROMEDIO
Credibilidad

Categoría de
251 a 1000 colaboradores



PROMEDIO
Orgullo

Categoría de
Más de 1000 colaboradores



PROMEDIO
Respeto

El aprendizaje es transversal y:

- **Las pequeñas pueden profesionalizar procesos sin perder cercanía;**
- **Las grandes pueden humanizar estructuras sin perder escala;**
- **Las medianas pueden consolidar sistemas sin perder agilidad.**

No hay un modelo único de cultura, sino múltiples formas de construir experiencias que funcionan y donde cada segmento tiene algo que aprender del otro.

Derribando mitos 2026

Los datos del Ranking Nacional 2026 cuestionan creencias instaladas. Al analizarlos en profundidad, emergen **evidencias que desafían supuestos** sobre compromiso, desarrollo y colaboración que obligan a mirar la cultura con mayor precisión.

El orgullo no se desgasta con el tiempo

Contrario a la creencia extendida, en las organizaciones reconocidas el orgullo crece con la antigüedad. No es el paso de los años lo que erosiona el compromiso, sino la calidad de la experiencia sostenida.

ORGULLO	Mejores - Antigüedad					
	85	79	79	82	85	88
	- de 2 años	2 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	+ de 20 años

El desarrollo no depende del género

En cuestión de género, las diferencias no se explican por identidad, sino por cultura. En los mejores lugares para trabajar la equidad no es segmentada, sino sistémica. Donde el entorno es consistente, la experiencia es positiva para todos.

RESPETO	Mejores - Género		
	83	82	58
	Femenino	Masculino	Otro

La colaboración no depende del cargo

El compañerismo no aumenta a medida que se escala en la jerarquía. En las empresas de este ranking, la disposición a colaborar ya es alta en la base. La cultura es la que habilita la colaboración, no el rol.

COMPAÑERISMO	Mejores - Cargo GPTW			
	86	86	86	94
	Employee/ Individual Contributor	Management - Frontline Manager or Supervisor	Management - Mid-level Manager	Management - Executive/ C-Level Leader

Metodología utilizada

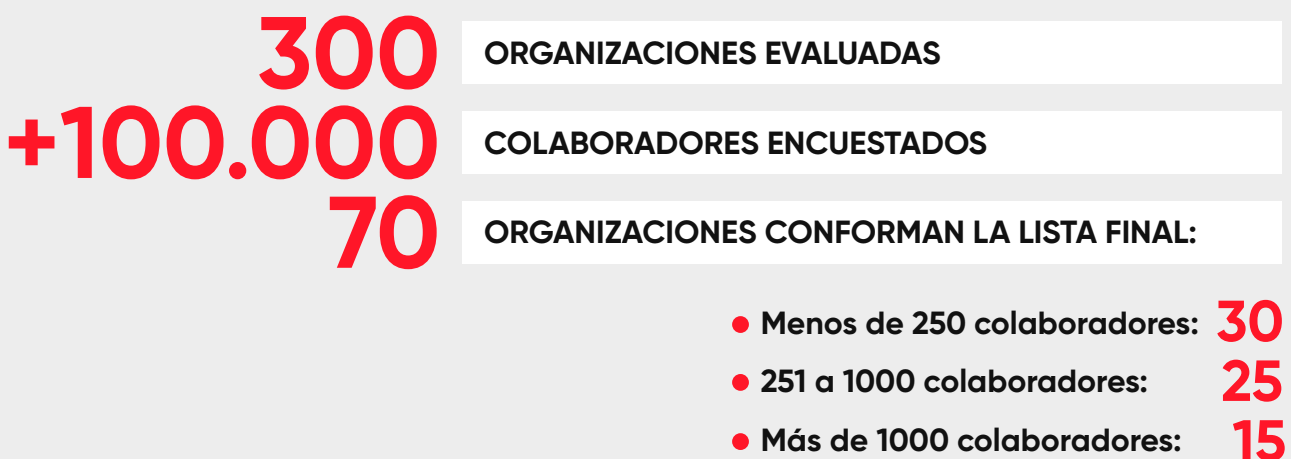
El Ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2026 surge como resultado de la aplicación de nuestra Metodología For All™.

La metodología utilizada por Great Place To Work® se basa en el relevamiento y análisis de la percepción de los colaboradores, donde se miden las experiencias de confianza y las posibilidades de los empleados para alcanzar su máximo potencial humano, independientemente de quiénes sean y qué lugar ocupan en la organización.

También se consideran las experiencias diarias de todos los colaboradores respecto de cómo se viven los valores en la organización, la posibilidad de las personas para aportar nuevas ideas y la eficacia de los líderes en el día a día.

Estas variables se relevan mediante nuestra encuesta de clima.

DATOS TÉCNICOS



El criterio de elegibilidad consiste en:

- Estar **Certificado por Great Place To Work** habiendo iniciado el proceso de encuesta de clima antes del 25 de noviembre 2025.
- Haber entregado el **Culture Brief**.
- Haber entregado el **Culture Audit** (en organizaciones con más de 250 colaboradores).



Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2026

Hasta 250 colaboradores

1 ABN DIGITAL.	2 	3  HOTEL SAINT GEORGE IGUAZU *****	4  MOREL VULLIEZ	5  ZURICH  Santander SEGUROS ARGENTINA
6  nubiral	7  COMPRA GAMER	8  BEON . TECH	9  clarika SOFTWARE + INNOVATION	10  UNITECH
11  BASE4 SECURITY	12  wittbor	13  tecro	14  adila	15  Gen enjoy IT
16  Timac AGRO Inspirados por la Naturaleza	17 MERZ AESTHETICS*	18  QUALIA	19  CEIBO DIGITAL	20  spraytec
21  prosumia	22 GRUPO LENTE	23  AACI ASOCIACION ARGENTINA DE CULTURA NOTICIA	24 	25  ESPERT
26  mercap	27 Pago TIC	28  wns	29  Grupo Consultores de Empresas	30  AWG



Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Argentina 2026

251 a 1000 colaboradores

1  FOR THE STAY™	2 	3  Una compañía familiar trabajando por un mundo mejor	4 UNIVERSIDAD 	5 
6 	7 	8 	9 	10 
11 	12 	13 	14 	15 
16 	17 	18 	19  Sociedad Anónima	20 
21 	22  AUSTIN POWDER	23 	24 	25 

Más de 1000 colaboradores

1 	2 	3 	4 	5  Shape the future with confidence
6 	7 	8  Grupo de Medicina Privada	9 	10 
11 	12 	13 	14 	15 

El próximo salto cultural

Las organizaciones del Ranking 2026 sostienen niveles altos de confianza, colaboración y orgullo. Sin embargo, el contexto elevó las expectativas y puso el foco en dimensiones más sensibles, como la equidad y la coherencia en los procesos.

En consecuencia, el próximo salto no será cuantitativo, sino que deberá ser cualitativo.

La ecuanimidad emerge como el nuevo estándar para sostener la confianza y consolidar culturas verdaderamente For All.

Cuando las reglas son claras, las decisiones coherentes y las oportunidades visibles, la cultura deja de ser una aspiración para transformarse en infraestructura estratégica. Eso es a lo que anhelamos para el mercado laboral argentino este año.

¿Qué tan visible es la equidad en tu organización?

Medir es el primer paso para fortalecer la confianza. En Great Place to Work® acompañamos por más de 30 años a las organizaciones que buscan transformar datos en decisiones y construir culturas donde la ecuanimidad no sea una intención, sino una realidad de todos los días.



Acerca de Great Place To Work®

Great Place To Work® es la autoridad mundial en cultura organizacional. Impulsados por nuestro modelo y plataforma exclusivos y patentados, ofrecemos la Certificación y los Rankings de Los Mejores Lugares para Trabajar™ más respetados, datos y comparaciones únicas e inigualables, así como investigaciones e insights líderes en la industria. Todo respaldado por una amplia y potente variedad de recursos y una comunidad próspera.

Desde hace treinta años, Great Place To Work ha redefinido la experiencia de los colaboradores en el lugar de trabajo, escuchando las voces que más importan: la de los empleados.

e esta manera decodificamos el ADN de los grandes lugares para trabajar. Ese ADN sigue presente en todo lo que hacemos y lo reafirman millones de colaboradores en todo el mundo cada año.

Utilizamos nuestros benchmarks para reconocer a Los Mejores Lugares para Trabajar en más de 170 países en todo el mundo.

Todo lo que hacemos está inspirado en nuestra misión: ayudar a cada organización a transformarse en un gran lugar para trabajar For All.

Mejor para los Negocios.

Mejor para las Personas.

Mejor para el Mundo.

Más información:

info@greatplacetowork.com

www.greatplacetowork.com.ar

