

¿Cómo son las empresas excelentes para trabajar en España durante la pandemia del COVID-19?

Francisco-Jesús Ferreiro-Seoane^{1*}; Adrián Ríos-Blanco²;
Eladio Jardón-Ferreiro³

Resumen

Las empresas más atractivas para trabajar son de especial interés porque suponen una importante relevancia en el mercado de trabajo y la sociedad. El objetivo de este artículo es analizar las empresas más atractivas del mercado laboral en España que permanecen todos los años en el ranking publicado por la Revista Actualidad Económica, durante el periodo 2013-2020. Se investiga la excelencia laboral de estas empresas durante el duro comienzo de la pandemia COVID-19, además de caracterizarlas con indicadores tan importantes como el género de la dirección, pertenencia a la Unión Europea, la ubicación de su sede según Comunidad Autónoma, el tamaño, la cotización bursátil y si pertenecen al IBEX35. El estudio cuantitativo mediante análisis descriptivos y de inferencia permite concluir que de manera significativa las empresas excelentes lideradas por mujeres destacan en Ambiente Laboral y RSC. Las organizaciones que están fuera de la Unión Europea alcanzan mayores valoraciones. En cambio, la ubicación de su sede no influye en la valoración total. El tamaño sí redonda en una valoración positiva total, pero no ocurre lo mismo con el hecho de cotizar en bolsa. Finalmente, se observa que, ante el desafío del COVID-19, estas empresas consiguen mantener la excelencia laboral consistente en entornos donde destacan el Talento, Retribución, Ambiente, Formación y Valoración Total. Por tanto, se aportan resultados valiosos para la formulación de políticas de recursos humanos.

Palabras clave: mercado laboral, capital humano, gestión del talento, formación empresarial, ambiente laboral, retribución, ranking, responsabilidad social corporativa.

How are the excellent companies to work for in Spain during the COVID-19 pandemic?

Abstract

The most attractive companies to work for are of special interest because they represent important relevance in the labor market and society. The aim of this article is to analyze the best companies in the labor market in Spain that remain every year in the ranking published by the Revista de Actualidad Económica, during 2013-2020 period. The labor excellence of these companies is investigated taking in account the beginning of COVID-19 crisis, in addition to characterizing them with critical indicators like the gender of the management, European Union belonging, the location of its headquarters according to Autonomous Community, size, stock market price and whether they belong to the IBEX35. A quantitative analysis by means of descriptive and inference methods allows us to conclude that excellent companies led by women stand out in Work Environment and CSR. Organizations outside the European Union achieve higher values. On the other hand, location of its headquarters does not influence valuation. The size does result in a total positive assessment, but the same doesn't apply if the company is listed on the stock market. Finally, it is observed that, faced with the challenge of COVID-19, these companies manage to maintain consistent labor excellence in environments where Talent, Compensation, Environment, Training and Total Valuation stand out. Therefore, valuable results are provided for the formulation of human resources policies.

Keywords: labor market, human capital, talent management, business training, work environment, wage, ranking, corporate social responsibility.

Recibido: 4 de marzo de 2023

Aceptado: 29 de abril de 2023

^{1*} Universidad de Santiago de Compostela; franciscojesus.ferreiro@usc.es; <http://orcid.org/0000-0002-3984-3158>

² Universidad de A Coruña; adrian.rios@udc.es; <http://orcid.org/0000-0002-8721-6634>

³ Instituto Internacional de Marketing y Comunicación; eladio.jardon@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-6183-360X>

* Autor de Correspondencia: franciscojesus.ferreiro@usc.es

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas excelentes para trabajar en tiempos de crisis

La economía mundial, ante las complicaciones derivadas de la crisis ocasionada por el COVID-19, ha sido impactada de forma muy diversa según el país en cuestión. En el caso de España, son miles las empresas que han tenido que solicitar Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES) o incluso Expedientes de Regulación de Empleo (ERES), lo que ha elevado la tasa de desempleo en España al 16% a finales del 2020, siendo el desempleo para menores de 25 años del 39,9%. Si se suman los desempleados sin trabajo y las personas que están en ERTE, se alcanzan la cifra de seis millones de desempleados en dicho período (INE, 2021). Por tanto, si tener empleo en esta época es un gran activo, cabe pensar que las empresas más atractivas para trabajar juegan un papel importante en el mercado laboral de este tipo de escenarios.

Una empresa atractiva para trabajar puede ser definida por aquella en la que las personas trabajadoras se sienten orgullosas de sus labores, se fían y disfrutan de compartir su jornada laboral con sus compañeros y compañeras (Ferreiro-Seoane, 2020). Por tanto, el mero hecho de considerar a una empresa excelente en términos laborales dependerá en buena medida de la valoración que sus empleados tengan.

Existen diversos rankings que jerarquizan el atractivo de la empresa en el mercado laboral. Destacando algunos de los principales rankings, existe el de la Revista de Actualidad Económica en España (RAE) o el Fortune 100 Best Companies to Work for en EEUU. Las empresas incluidas pueden verse beneficiadas por efectos positivos, tal y como concluye Bayrak (2022). Así, en sus trabajos, Zhang et al. (2022) y Romero (2004), resaltan cómo la presencia en algún ranking de las organizaciones más atractivas para los profesionales influye sobre las condiciones más idóneas de las mismas para trabajar. Guinot et al. (2015), en su trabajo sobre capacidad de aprendizaje organizativo, usaron el ranking de la RAE. Esta creciente literatura en el desarrollo de los recursos humanos se enmarca en un contexto donde existe cada vez una mayor preocupación sobre la percepción cognitiva y afectiva de las personas trabajadoras sobre el entorno donde desarrollan sus

actividades laborales.

Que una empresa aparezca en un ranking sobre el atractivo laboral ya es de un mérito importante, pero el hecho de sostenerse en el mismo durante un periodo de tiempo, incluido el año que coincide con el inicio de la crisis del COVID-19, es algo que solo está al alcance de las más excelentes. Si bien existen estudios sobre este tipo de empresas en épocas de crisis, la mayoría se han centrado en el desempeño o rendimiento económico-financiero, comparándolo con empresas ajenas al ranking (Edmans, 2011). Y es que es cierto que, en general, la estabilidad laboral es característica de los grandes lugares de trabajo (Pratt et al., 2022). No obstante, es posible que no se pueda evitar la reducción de personal, y de hecho varios excelentes lugares para trabajar han recurrido a los despidos (Ferreiro-Seoane, 2020). Por el contrario, las empresas con una gestión encomiable podrían obtener mejores resultados que los competidores en situaciones adversas debido a que la contratación temporal genera simultáneamente una serie de costes o inconvenientes que merman la productividad empresarial (Roca et al., 2008). No hay apenas estudios que prueben específicamente si ser un excelente lugar de trabajo puede proteger financieramente a una empresa durante las crisis, pero hay argumentos convincentes para apoyar esto y evidencia empírica en áreas relacionadas (Zhou et al., 2022, Carvalho y Areal, 2016). Aunque rara vez se aborda específicamente, una buena reputación puede proteger en tiempos difíciles. Barnett et al. (2020) describen la reputación como una red de seguridad potencial que puede proteger a una empresa de las reacciones negativas de una variedad de partes interesadas, que incluyen empleados, inversores, la comunidad y clientes. Estas partes, si logran mantener relaciones estables, pueden convertirse en reacciones positivas hacia el rendimiento organizacional y terminar por convertirse en una ventaja competitiva.

No existe por tanto ningún estudio sobre estas empresas excelentes para trabajar en relación con el comportamiento de sus atributos laborales y valoración de los mismos durante periodos de crisis. Esto es importante, ya que la percepción de los trabajadores que conlleva la valoración de estas empresas puede cambiar de forma especial en tiempos de crisis (Beauchamp y O'Connor, 2012).

Es más, debido a que los estudios existentes solo se han centrado en el cuadro económico-financiero, no tienen en cuenta que una parte del rendimiento de estas empresas no se materializa en el mercado financiero, de tal forma que el rendimiento restante corresponde a los activos intangibles (Edmans, 2011).

Atributos laborales excelentes

La mayoría de los rankings disponibles son confeccionados teniendo en cuenta una serie de ítems que los trabajadores valoran cuando eligen dónde trabajar. Uno de los primeros atractivos ofrecidos al trabajador es el mensaje que se lanza si un organismo independiente califica a la empresa como excelente sitio para trabajar. De hecho, es habitual que la reputación se relacione con las políticas de responsabilidad social de la empresa. Gurzawska (2021), en su estudio sobre la innovación responsable (RI) en la práctica empresarial, obtiene unos resultados que la relacionan con la responsabilidad social empresarial (RSE), sostenibilidad y ética. A su vez, las organizaciones deben tener en la actualidad algunos atributos esenciales como sostenibilidad, digitalización, resiliencia y agilidad (Miceli et al., 2021). Rocha y Pinheiro (2021) determinaron que las empresas deben tener objetivos sociales y financieros, lo cual requiere que los líderes aprendan a incorporar nuevas competencias vinculadas con la sensibilidad de las demandas sociales.

Las empresas con políticas de recursos humanos que fomenten la gestión del talento suelen aumentar la satisfacción de los profesionales (Hur et al., 2019). En especial, las organizaciones coherentes internamente deberán albergar la capacidad de adaptarse rápidamente a cambios abruptos en su entorno, lo cual en el caso de estas empresas es habitual, por lo que la captación del talento es una vía importante. Según afirma Fleitas (2013), la ventaja competitiva básica de las empresas radica precisamente en la gestión del talento humano. Dado que la oferta de empleados con talento no es suficiente para abastecer la demanda, cada vez hay más empresas multinacionales que responden creando sistemas de ámbito mundial para identificar y desarrollar el talento (Björkman y Smale 2010).

También se suele afirmar que este tipo de empresas se preocupan en ayudar a los empleados para que consigan una formación adecuada (Alam

y Roslan, 2020). Por ello, la educación empresarial debe contribuir a que los miembros de las empresas generen valor social y desempeño sostenible (Hoffman, 2020; Calleja et al., 2017). A su vez, las empresas han de ser competitivas en un mundo cada vez más global, lo que conlleva la necesidad de formación constante para la innovar y hacer uso de las TIC (Rueda, 2019). De hecho, la digitalización no sólo ayuda a la innovación, sino que mejora la sostenibilidad de estas empresas con su entorno (Marinai et al., 2020).

Un intangible habitual examinado en este tipo de empresas es el comportamiento cívico en la organización, u OCB por sus siglas en inglés (Organization Citizenship Behavior). Algunos de los principales conceptos involucrados en este activo son: ayuda mutua, lealtad, compromiso en circunstancias difíciles, capacidad de adquirir conocimiento con el fin de mejorar el desempeño en la organización, entre otros (Grego-Planer, 2019). Por ejemplo, Pérez et al. (2017) afirman que la satisfacción laboral tiene un efecto mediador entre la disponibilidad de prácticas trabajo-familia y el compromiso organizacional del empleado, siendo fundamental para el éxito de la empresa en el ámbito laboral. El compromiso con el liderazgo, así como la autonomía, competencia y relación de los empleados es una buena estrategia de atracción y fijación del talento, relacionado positivamente con el compromiso laboral (Rahmadani et al., 2019).

El presente trabajo selecciona las empresas que permanecen todos los años en el ranking de la Revista de Actualidad Económica (RAE) durante el periodo 2013-2020, con dos objetivos. El primero consiste en analizar su excelencia laboral tras la irrupción de la pandemia COVID-19. Además, como segundo objetivo se plantean seis hipótesis sobre otros indicadores relevantes de estas empresas que caracterizan a las mejores empresas: dirección por género, pertenencia a la Unión Europea, ubicación de la sede central por región de Comunidad Autónoma (CCAA), tamaño, y cotización bursátil tanto general como dentro del índice IBEX35. De esta forma, se contribuye a la literatura mediante un análisis de caracterización en tiempos difíciles tanto en términos de excelencia laboral como de otros atributos importantes tratados en estudios previos que potencialmente influyen en dicha valoración (Ferreiro-Seoane y García-Arias,

2018; Ferreiro-Seoane, 2020).

II. MATERIALES Y MÉTODOS

El objetivo de este artículo es analizar las empresas excelentes para trabajar, es decir, aquellas que se sostienen todos los años en el ranking de las 100 mejores empresas para trabajar en España, que publica la RAE.

Para estar en el Ranking de las 100 mejores se deben cumplir con los siguientes requisitos: trabajar en España, contar con más de cinco años de funcionamiento y una plantilla superior a los 100 empleados. La elaboración del ranking se realiza a partir de un cuestionario con un centenar de preguntas agrupadas en seis pilares, que pueden sumar un total de 1.000 puntos: Gestión del Talento, Retribución, Formación, Ambiente Laboral, Percepción de los Empleados y Responsabilidad Social Corporativa.

Los análisis examinados en la literatura previa han sido objeto de crítica también por haber sobreestimado la capacidad de resiliencia de estas empresas. La principal causa de esto se encuentra en que han incorporado para el análisis la totalidad de las empresas en el ranking, pero se ha demostrado que solo deben tenerse en cuenta las que más puntúan, en particular las de la mitad superior, porque parecen exhibir mayores retornos significativos en términos económico-financieros (Carvalho y Areal, 2016). Ya que el presente estudio no analizará ese tipo de indicadores, se escogen las empresas que persisten en el ranking todos los años. Así, ya que las empresas persistentes siempre obtienen una puntuación en general por encima de la media, se presupone que son sinónimo de excelencia.

El periodo de estudio abarca desde 2013 hasta 2020, año en el que dio comienzo la pandemia del COVID-19. A diferencia de trabajos anteriores, no será necesario para este análisis la incorporación del periodo completo de crisis. Estudios anteriores han usado indicadores propios de ese ámbito, los cuales requerían un periodo de estudio suficientemente amplio asimilado al escenario de crisis. Este trabajo, al analizar la estabilidad de la excelencia laboral en tiempos difíciles, requerirá probar el efecto de la *aparición* de este escenario sobre dichos atributos, de tal forma que se escoge el año 2020 por ser el más impactante.

Las empresas excelentes para trabajar lo son en tiempos de COVID-19 si son capaces de conservar o mejorar los atributos que se corresponden con los ítems del ranking antes descritos, lo cual podría suceder teniendo en cuenta la capacidad de adaptación y cambio al entorno que se les presupone.

H1. Las empresas excelentes para trabajar lo siguen siendo en tiempos de COVID-19.

La valoración de estas empresas podría verse afectada por la presencia del género femenino en las mismas. Es cierto que esto dependerá esencialmente de la visión que las empleadas femeninas tengan sobre la cultura empresarial y los atributos que la empresa les ofrezca. Por ello, Park et al. (2015) recomiendan realizar un análisis que incorpore la presencia femenina en los órganos de dirección y su influencia en la valoración de estas empresas. Se planteará por tanto si el género influye en la valoración y si está relacionado con una mayor puntuación. En el análisis será estudiado mediante una variable dicotómica denominada Dirección por Género. Sabiendo el impacto que este hecho puede generar en términos sociales y que nunca se ha analizado desde esta perspectiva, se formula la siguiente hipótesis:

H2. En las empresas excelentes para trabajar el género femenino de la dirección influye positivamente sobre la valoración total.

Ferner (1997) comprobó en una muestra de empresas multinacionales que podría haber diferencias en la gestión de recursos humanos según el país de origen de dichas empresas. Esto ha sido objeto de controversia, apareciendo evidencias a favor, pero también en contra con otras muestras (Liu, 2004; Guthrie et al., 2008; Ibrahim y Shah, 2013). Todos los estudios que vinculan la gestión de recursos humanos y su valoración con la nacionalidad han segmentado las empresas en grandes grupos geográficos (Ferreiro-Seoane, 2020).

Dado que se ha apuntado a la cultura social y económica como principal factor detrás de estas diferencias en gestión de recursos humanos, el presente trabajo agrupa a las empresas según su inclusión en la Unión Europea mediante la variable Nacionalidad UE, lo cual permite aglutinar previas agrupaciones realizadas en la literatura, suponiendo un adecuado grado de homogeneización para el tipo de análisis estadísticos usados.

H3. Las empresas excelentes para trabajar pertenecen a la Unión Europea.

El estudio de la ubicación a nivel subregional es si cabe todavía más escaso (Amossé et al., 2016). En este tipo de trabajos se ha concluido que las prácticas de recursos humanos son diferentes también en función del territorio regional escogido para ubicar su sede. En el caso particular español, la región de Madrid suele mostrarse relevante y con mayor proporción (Ferreiro-Seoane y García-Arias, 2018). Para el presente estudio, se conservan las zonas geográficas habituales de la literatura: la zona de Madrid, la zona Norte y la Mediterránea.

H4. La valoración de las empresas excelentes para trabajar se ve influida por la ubicación de sus sedes centrales por CCAA, incrementándose en Madrid.

El tamaño, medido por el número de trabajadores, es una de las variables sobre la que más consenso hay cuando se estudia la valoración de las prácticas de recursos humanos (Fields, Chan y Akhtar, 2002). Según (Morgan, 2014), por mucho que una empresa sea incluida en un ranking de excelencia laboral y se mantenga durante muchos años más que cualquier otra, incluso si está incorporada varias ediciones seguidas, no implica necesariamente que sea una empresa de mayor tamaño. Una empresa relativamente más pequeña puede tener comparativamente ventajas competitivas basadas en flexibilidad de roles, relaciones, funciones y estilos de trabajo para los empleados, entre otros. Sin embargo, suele ocurrir que las empresas pequeñas no dispongan de los recursos necesarios para la puesta en marcha de prácticas de gestión de recursos humanos progresivas (Ibrahim y Shah, 2013). En general, la mayoría de los resultados apuntan a una relación positiva. Por tanto, se formula la hipótesis en ese sentido:

H5. La valoración de las empresas excelentes para trabajar se ve influida positivamente por su tamaño.

La influencia de la cotización bursátil fue puesta de manifiesto por primera vez en Conway et al. (2008). Este autor analizó empíricamente dos hipótesis clásicas al respecto: la hipótesis de constricción y la de partenariado. En la primera, se remarca que los accionistas ejercen una presión tal que las decisiones por parte de la directiva son enfocadas de dos formas

opuestas: hacia la rentabilidad en el corto plazo, implicando una reducción en el coste operativo más controlable que redundaría en prácticas de recursos humanos de baja calidad, o bien mediante políticas favorables como el aumento en formación, inversión en motivación, etc. La segunda hipótesis no se inclina por un juego de suma cero, sino que los directivos podrían acometer contratos implícitos con los trabajadores a cambio de buen rendimiento laboral, sin que ello se traduzca en peores condiciones laborales.

La conclusión de este estudio pionero fue ambigua. Por ejemplo, en el Reino Unido muestran que la cotización se asocia positivamente con el trabajo en equipo y la remuneración relacionada con el rendimiento, mientras que en el caso de Francia la cotización se asocia con la autonomía y la formación del trabajador. En el caso de España, son escasos los estudios, aunque todos ellos concluyen que esta es una variable importante para las empresas del ranking de la RAE, favoreciendo la hipótesis del partenariado (Ferreiro-Seoane y García-Arias, 2018; Ferreiro-Seoane et al., 2019; Ferreiro-Seoane, 2020). Recomiendan ampliar el estudio en esta cuestión, por lo que también se plantea la hipótesis sobre cotización en el IBEX35, que es el índice bursátil más importante de España.

H6. Las empresas excelentes para trabajar se caracterizan por tener mayor valoración que las que no cotizan en el mercado bursátil.

H7. Las empresas excelentes para trabajar se caracterizan por tener mayor valoración que las que no pertenecen al IBEX35.

Dependiendo de la hipótesis, se usará una metodología concreta para su estudio. Todas ellas son estudiadas en conjunto mediante una regresión lineal de la valoración total de las empresas en función de las variables implicadas. El análisis descriptivo sirve como método inicial para investigar **H1, H3, H4, H5, H6 y H7.**

Las hipótesis **H1** y **H2** se estudian mediante la prueba T de muestras independientes. Esta técnica consiste en comparar las medias muestrales de dos grupos y probar si existen diferencias en las medias poblacionales bajo una determinada agrupación. El hecho de que permita comparar medias de solo dos grupos hace que este método sea adecuado para testar las diferencias entre, por ejemplo, mujeres y

hombres, y permanencia durante 7 años u 8 años en el ranking. Una vez definida la agrupación, se incorporan las variables de contraste, en particular, los ítems definidos por la RAE (políticas de RSC, ambiente laboral, etc.) y se construye la prueba de Levene, cuyo estadístico F permite contrastar la hipótesis nula de homogeneidad de varianzas poblacionales de los dos grupos. Dependiendo del resultado de esta prueba, podrá asumirse varianzas iguales o distintas, siendo estimadas de forma distinta en cada caso. Eso determinará qué tipo específico

de estadístico t de Student se construirá para contrastar la hipótesis nula de igualdad de medias poblacionales. En caso de rechazar la hipótesis nula significa que existen diferencias manifiestas entre los dos grupos de estudio.

De esta forma, se consigue estudiar cada hipótesis por separado, para que finalmente se investigue mediante regresión lineal el efecto conjunto de las variables implicadas sobre la valoración total de las empresas.

La figura 1 resume la estrategia empírica.

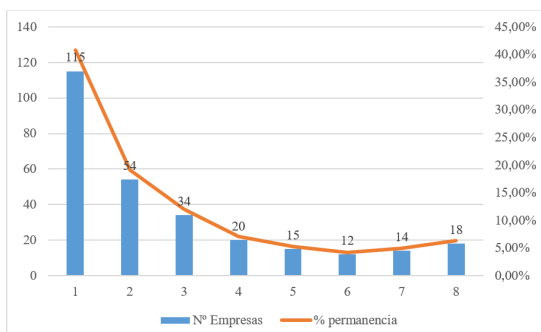


III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la figura 2 se puede apreciar la dificultad de permanecer en el ranking, de tal manera que sólo 18 empresas, que representan el 6.38%, consiguen estar todos los años en el periodo de estudio.

Además, se observa que el séptimo y especialmente el octavo año, ya con pandemia, ha aumentado el porcentaje de permanencia respecto del año inmediatamente anterior. Este hecho es una primera evidencia a favor de **H1**.

Figura 2. Nº empresas según número de años en el ranking



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

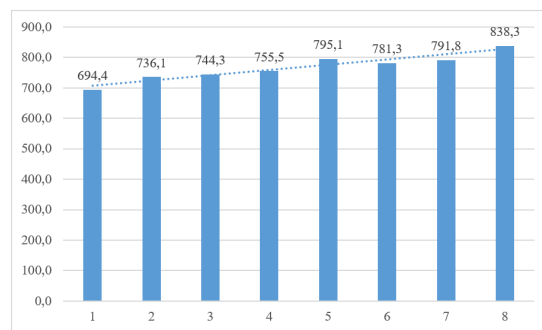
En la figura 3 se puede apreciar una tendencia alcista en la valoración de las empresas a medida que aumenta el número de años que permanecen en el ranking. Las organizaciones que están presentes todos los años alcanzan un incremento de valor del

20.7% respecto a las que están un solo año. Esto apoya la confirmación de **H1**.

A través de una prueba T de muestras independientes se puede apreciar en la tabla 1 que en todos los ítems valorados se obtienen resultados significativos a favor de las empresas que están 8 años respecto a las que están 7 años, excepto en los que menos pesan en la valoración final, (RSC y Valoración de los Empleados).

Es importante recordar que el octavo año de estudio es 2020, es decir, el primer y quizás más duro año de pandemia COVID-19. El hecho de que las medias sean mayores en ese momento respecto del año inmediatamente anterior implica una nueva evidencia a favor de **H1**.

Figura 3. Valoraciones promedio de las empresas ordenadas por años en el ranking



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

A través de una prueba T de muestras independientes se puede apreciar en la tabla 1 que en todos los ítems valorados se obtienen resultados significativos a favor de las empresas que están 8 años respecto a las que están 7 años, excepto en los que menos pesan en la valoración final, (RSC y Valoración de los Empleados).

Es importante recordar que el octavo año de estudio es 2020, es decir, el primer y quizás más duro año de pandemia COVID-19. El hecho de que las medias sean mayores en ese momento respecto del año inmediatamente anterior implica una nueva evidencia a favor de **H1**.

Tabla 1. Prueba de muestras independientes de valores promedios clasificadas según permanencia en el ranking (2013-2020)

Variables	N	Media	F.	Sig.	Test Levene	Sig. (bilateral)	
Talento	8 años	144	190.15	.117	.732	Se asumen varianzas iguales	.000
	7 años	98	179.47				
Retribución	8 años	144	183.56	12.594	.000	No se asumen varianzas iguales	.000
	7 años	98	169.51				
Ambiente	8 años	144	172.04	.246	.621	No se asumen varianzas iguales	.000
	7 años	98	161.45				
RSC	8 años	144	43.61	1.386	.240	Se asumen varianzas iguales	.334
	7 años	98	44.27				
Formación	8 años	144	188.13	.242	.623	Se asumen varianzas iguales	.000
	7 años	98	177.84				
Valoración empleados	8 años	144	59.18	.402	.526	Se asumen varianzas iguales	.935
	7 años	98	59.29				
Total	8 años	144	838.26	.132	.717	Se asumen varianzas iguales	.000
	7 años	98	791.83				

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

En la tabla 2 se pueden apreciar las 18 empresas que están todos los años de estudio en el ranking, clasificadas según el promedio de valoración. La organización que más puntuación obtiene es la aseguradora Mutua Madrileña que ha estado en dos ocasiones en primera posición. La británica GLAXOSMITHKLINE ocupa el segundo lugar. Consultoras nacionales e internacionales dominan las siguientes posiciones, tales como J&A GARRIGUES (3), PWC (4), DELOITTE (6), KPMG (7) y ERNST&YOUNG (8). El BANCO SANTANDER

(9) es el primero de su sector, el cual obtiene la menor desviación típica de todas las empresas, aunque presenta mayor variabilidad en las posiciones de los distintos rankings anuales. La última institución financiera que aparece en el listado es el BANCO SABADELL (16).

El resto de empresas no parecen concentrarse por sectores. Destaca SAP ESPAÑA (15), empresa de informática, siendo la que mayor diferencia de posiciones presenta y ASTRAZENECA por ocupar la última posición.

Tabla 2. Clasificación de las empresas más valoradas en el mercado laboral

Orden	Empresa	Valor promedio	Posición								Promedio	Desviación típica	Peor	Mejor
			2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020				
1	MUTUA MADRILEÑA	883.8	11	16	11	4	1	8	4	1	7.0	5	16	1
2	GLAXOSMITHKLINE (GSK)	876.2	23	3	24	8	10	2	3	3	9.5	9	24	2
3	J&A GARRIGUES	870.4	13	5	21	17	8	1	5	9	9.9	7	21	1

4	PWC	865.9	10	1	12	15	7	10	29	13	12.1	8	29	1
5	L'OREAL ESPAÑA SA	862.1	28	36	4	11	6	3	13	15	14.5	12	36	3
6	DELOITTE	857.1	8	15	5	12	15	16	12	19	12.8	5	19	5
7	KPMG	856.8	56	4	14	1	5	7	7	39	16.6	20	56	1
8	ERNST&YOUNG (EY)	856.8	71	18	22	5	2	13	8	6	18.1	71	71	2
9	BANCO SANTANDER	848.2	16	14	8	14	18	18	15	11	14.3	3	18	8
10	CAIXABANK	847.5	15	17	17	9	9	19	40	7	16.6	10	40	7
11	NATURGY / GAS NATURAL FENOSA	840.6	22	25	7	3	4	23	49	33	20.8	16	49	3
12	REALE SEGUROS	832.6	62	52	66	34	19	5	2	4	30.5	27	66	2
13	MARSH ESPAÑA	829.1	25	28	30	13	21	28	19	30	24.3	6	30	13
14	ENAGÁS	826.7	50	53	45	10	14	11	17	21	27.6	18	53	10
15	SAP ESPAÑA	806.8	21	10	95	48	40	38	26	25	37.9	26	95	10
16	BANCO SABADELL	798.1	48	37	38	19	13	27	67	37	35.8	17	67	13
17	THALES ESPAÑA	781.3	39	35	54	59	36	29	48	69	46.1	14	69	29
18	ASTRAZENECA	741.3	79	94	89	60	59	58	79	36	69.3	19	94	36

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

En la tabla 3 se muestran los resultados de la prueba T de muestras independientes para la variable Dirección por Género. Se aprecia que las empresas dirigidas por mujeres tienen un resultado mayor y significativo al 5% en Ambiente, RSC e incluso Valoración Total. Ya que en estas empresas el género femenino en la Dirección parece favorecer ciertos atributos laborales, se halla evidencia a favor de **H2**.

La regresión lineal de la valoración total de las

empresas en función del resto de variables de estudio es expuesta en la tabla 5. Como se puede apreciar, la Dirección por Género no es solo significativa, sino que además su coeficiente estimado es positivo. En las empresas excelentes queda demostrada la importancia de sus órganos de gestión femeninos, redundando en una mayor valoración total de estas empresas. De esta forma, se confirma **H2**.

Tabla 3. Prueba de muestras independientes de valores promedios clasificadas por género para las empresas que permanecen todos los años en el ranking (2013-2020)

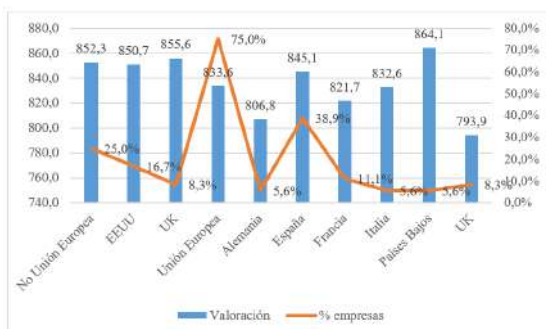
Variables	N	Media	F.	Sig.	Test Levene	Sig. (bilateral)	
Talento	Hombre	128	190.60	2.611	.108	Se asumen varianzas iguales	.706
	Mujeres	16	191.89				
Retribución	Hombre	128	181.95	3.357	.069	Se asumen varianzas iguales	.193
	Mujeres	16	189.36				
Ambiente	Hombre	128	170.89	7.302	.008	No se asumen varianzas iguales	.000
	Mujeres	16	184.33				
RSC	Hombre	128	43.31	.530	.468	Se asumen varianzas iguales	.010
	Mujeres	16	46.77				
Formación	Hombre	128	189.01	2.089	.151	Se asumen varianzas iguales	.921
	Mujeres	16	188.61				
Valoración empleados	Hombre	128	58.95	.070	.792	Se asumen varianzas iguales	.411
	Mujeres	16	61.25				
Total	Hombre	128	835.27	3.266	.073	Se asumen varianzas iguales	.045
	Mujeres	16	862.19				

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

Se han clasificado las empresas entre las que pertenecen a la Unión Europea, en las que figuran las economías más grandes (Alemania, España, Francia, Italia y Países Bajos) y las que no pertenecen (EEUU y UK¹), siendo un total de sólo 7 países las que están presentes todos los años en el ranking de las empresas más valoradas (figura 4). Se puede considerar normal que el mayor porcentaje de empresas correspondan a la Unión Europea (75.0%) y que España alcance el 38.9% al operar en el mercado laboral español. Lo que sorprende es que las empresas de fuera de la Unión Europea tengan mayor valoración media, lo cual implica evidencia en contra de **H3**.

Atendiendo a la regresión de la tabla 5, las empresas que no pertenecen a la Unión Europea tienen una mayor valoración y con significatividad incluso al nivel del 1%, reforzando el resultado obtenido con el análisis descriptivo, de manera que se rechaza **H3**.

Figura 4. Promedio de la valoración total de las empresas clasificadas según pertenencia a la Unión Europea

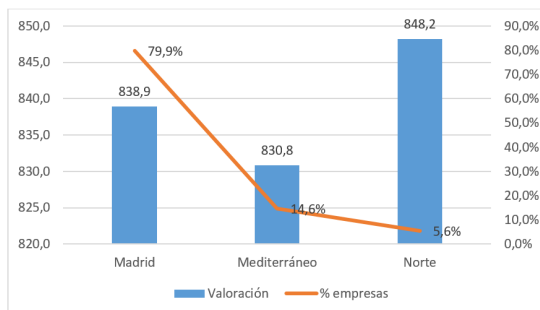


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

La ubicación de la sede central en tres grupos de CCAA aparece detallada en la figura 5. El grupo de Madrid acumula el mayor número de empresas excelentes. Sin embargo, este grupo no ostenta la mayor valoración, que en realidad se alcanza en el grupo Norte, cuyo porcentaje de empresas es el mínimo.

Por ello, en la regresión de la tabla 5 aparecen las dos variables, agrupación Norte y Mediterráneo, de manera que su contrapartida es el grupo de Madrid. Se aprecia que ninguno de los dos regresores es significativo. Esto conduce a rechazar **H4**.

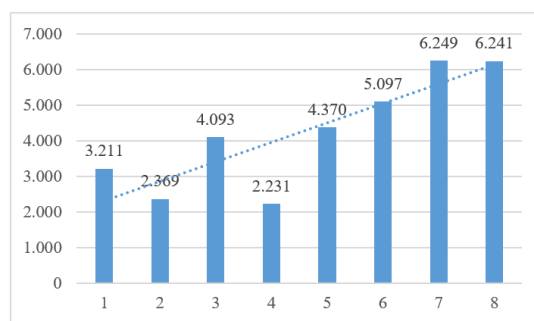
Figura 5. Promedio de la valoración total de las empresas clasificadas por la ubicación de su sede



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

En la figura 6 se puede apreciar una tendencia de aumento del tamaño de las empresas medidas por el promedio de trabajadores a medida que aumenta el número de años de permanencia. Destaca el hecho de que las empresas que logran estar entre dos y cuatro años son un 46.43% más pequeñas que las que logran permanecer todo el periodo. Observando los resultados de la regresión, el tamaño es significativo y sí influye positivamente, como también se acaba de ver con el análisis descriptivo, por lo que se confirma **H5**.

Figura 6. Promedio nº trabajadores y valoración total por años de permanencia en el ranking



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

Tal y como se puede apreciar en la figura 7, las empresas que no cotizan en el mercado bursátil son las que alcanzan mayor valoración (860.1), si bien tienen menor representación (29.4%). Por el contrario, las que cotizan en el mercado bursátil alcanzan un valor de 829.8 puntos, representando el 76.5%.

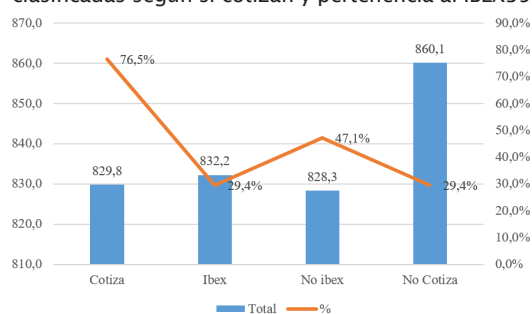
Dentro de las empresas que cotizan se pueden distinguir las que forman parte del IBEX35, que representan el 29.4% del total y que tienen un valor

¹ Las empresas de UK se imputan a la Unión Europea hasta que tuvo lugar el Brexit.

(832.2) superior a las empresas que, cotizando en el mercado bursátil, no están en el IBEX35 (828.3). Esto demuestra que una empresa excelente, si desea serlo cotizando, no basta con hacerlo en cualquier mercado o índice, sino que ha de formar parte del IBEX35. Aun así, la valoración total de estas empresas que pertenecen a este índice es muy inferior a las que no cotizan.

En la regresión, se encuentra que cotizar en el mercado bursátil es un hecho significativo, que con un coeficiente estimado negativo permite rechazar H6. En el análisis descriptivo se observó que pertenecer al IBEX35 está relacionado con una menor valoración laboral en comparación con las empresas que no cotizan, mientras que la regresión sugiere que en conjunto este hecho no es relevante, por lo que se rechaza H7.

Figura 7. Promedio de la valoración total de las empresas clasificadas según si cotizan y pertenencia al IBEX35



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

Tabla 4. Modelo de regresión lineal

Variable dependiente: VAL_TOTAL	
Dirección por Género	70.226*** (21.027)
Nacionalidad UE	-76.286*** (20.198)
Tamaño	40.089*** (10.990)
Cotiza en mercado bursátil	-35.335*** (11.766)
IBEX35	-9.615 (17.400)
CCAA_Agrupada Mediterráneo	7.592 (17.190)
CCAA_Agrupada Norte	-45.270 (30.045)
Constant	799.250*** (21.027)
Observations	136
R ²	.320
Adjusted R ²	.272
Residual Std. Error	46.186 (df = 126)
F Statistic	6.603*** (df = 9; 126)

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Actualidad Económica (2013-2020).

El resultado del análisis muestra que las empresas excelentes tienen una dirección en la que predomina la mujer, con puntuación en la mayoría de las características del ranking, son empresas que no pertenecen a la Unión Europea, su valoración no depende de la ubicación de sus sedes centrales por CCAA, el tamaño importa e influye en alcanzar una mayor valoración total, y tienen menor valoración que las que no cotizan en bolsa.

El porcentaje de empresas que permanecen cada año en el ranking aumentó de 2019 a 2020 y la evolución de la valoración total de las empresas tuvo una tendencia positiva, alcanzando su máximo en 2020. Así, se confirma H1, es decir, las empresas excelentes para trabajar lo son también en tiempos de COVID-19.

IV. CONCLUSIONES

El estudio de las empresas que se consideran excelentes para trabajar y su desempeño en tiempos de crisis siempre ha sido realizado limitadamente, por centrarse en el aspecto financiero, o bien aisladamente al no considerar el impacto que estas empresas ejercen sobre diversas variables del entorno económico y social. El presente artículo ha reunido algunas variables relevantes en la literatura por su importancia tanto en el ámbito puramente económico (e.g., cotizar en bolsa), como en el social (e.g., género de la dirección).

El género en la dirección de las empresas, que potencialmente se relaciona con el entorno social de estas organizaciones, era una variable fundamental para el estudio. La inclusión de esta variable ha hecho que el trabajo aporte la novedad de que en estas empresas el género femenino presente en los órganos de dirección permite alcanzar una mayor valoración total y en la mayoría de ítems. Las políticas de captación de talento femenino podrían funcionar en la persecución de una empresa excelente para trabajar, si bien es cierto que la excelencia sería mayoritaria promoviendo entornos laborales donde el ambiente sea favorable y las políticas de RSC sean coherentes con la misión, visión y valores de la empresa.

Las empresas excelentes para trabajar no pertenecen a la Unión Europea, quizás debido a la influencia del Reino Unido tras el Brexit. El hecho de que las prácticas en gestión de recursos humanos

difieran según la ubicación de la sede es algo en concordancia con estudios anteriores (Ibrahim y Shah, 2013; Ferreiro-Seoane, 2020). Mejorar la valoración de esta forma no es algo inmediato, ya que se debe tener en cuenta que las características asociadas a las empresas ajenas a la Unión Europea no necesariamente se corresponderán con las suyas.

En cambio, la ubicación de la sede central por CCAA de una empresa excelente para trabajar no influye en su valoración total. Así, se obtiene un resultado opuesto respecto a estudios anteriores donde la región de Madrid influía positivamente en la valoración total de estas empresas (Ferreiro-Seoane et al., 2019). Con esto tampoco se pretende desincentivar la creación o movilidad de las empresas en torno a la zona de Madrid, por ejemplo, sino que, a efectos de valoración total, la ubicación no es determinante.

Las empresas que quieran ser excelentes para trabajar o mejorar en ello, deberían invertir en crecimiento interno y/o externo, aprovechando economías de escala, ya que el tamaño es fundamental y significativo, de acuerdo con los principales estudios sobre esta variable. Además, la media de plantilla ha crecido año tras año, basando buena parte de sus estrategias en el crecimiento, por lo que es necesaria la inversión enfocada en este objetivo.

Que una empresa excelente cotice en bolsa no le asegura una mayor valoración laboral, quizás debido a que las empresas no aprovechan su mayor capacidad de financiación, o bien porque no se recoge como ítem en la confección del ranking de la RAE. En cualquier caso, esta conclusión favorece la hipótesis de constricción, a diferencia de estudios previos. Los accionistas ejercen una presión tal que en momentos difíciles puede traducirse en decisiones basadas en la rentabilidad cortoplacista, aunque eso no excluye que la gestión de recursos humanos sea necesariamente deficiente.

El porcentaje de empresas excelentes en el ranking no disminuyó de 2019 a 2020, una vez entrada la pandemia del COVID-19. Lo cierto es que la evolución de la valoración total de las empresas que permanecen un año adicional tuvo una tendencia positiva y alcanzó su máximo justo en el año que comenzó la pandemia. Las empresas que consiguieron mejorar su valoración en el año 2020 lo hicieron puntuando alto en Talento, Retribución,

Ambiente, Formación y Valoración Total. Por tanto, estas empresas excelentes para trabajar también lo son en periodos de crisis, de forma que una empresa que quiera serlo debería acometer políticas que le permitan alcanzar un entorno laboral talentoso, con buenas condiciones económicas, formación adecuada y continua, así como un ambiente favorable.

Cualquier ranking se basa en encuestas, las cuales suelen estar sometidas a cierto margen de error. Se sugiere para futuros estudios que las mejores empresas para trabajar sean tratadas a partir de otro tipo de fuentes, o bien comparativamente respecto a otros rankings.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alam, G. M., y Roslan, S. (2020). Contribution of prejudiced clustering education system in developing horizontal and vertical mismatch in job market: quality of employees in banking sector. *Business Process Management Journal*, 27(4), 1315-1334. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2020-0339>.
- Amossé, T., Bryson, A., Forth, J., y Petit, H. (2016). Managing and working in Britain and France: An introduction. En: T. Amossé, A. Bryson, J. Forth y H. Petit (Eds.), *Comparative workplace employment relations. An analysis of practice in Britain and France* (pp. 1-26). Londres: Palgrave MacMillan. <https://doi.org/10.1109/5.771073>.
- Barnett, M. L., Henriques, I., y Husted, B. W. (2020). Beyond good intentions: Designing CSR initiatives for greater social impact. *Journal of Management*, 46(6), 937-964. <https://doi.org/10.1177/014920631990053>.
- Bayrak, Tuncay. (2022). Characteristics of Great Workplaces: A Text Mining Approach. *AMCIS 2022 Proceedings*. 1. Recuperado de <http://bitly.ws/AbxH>.
- Beauchamp, L. L., y O'Connor, A. (2012). America's most admired companies: A descriptive analysis of CEO corporate social responsibility statements. *Public Relations Review*, 38, 494-497. <https://doi.org/10.1016/j>

- pubrev.2012.03.006.
- Björkman, I., y Smale, A. (2010). La gestión global del talento: Retos y Soluciones. *UCJC Business and Society Review*, 3(27). Recuperado de <http://bitly.ws/A4PJ>.
- Calleja, R., y Melé, D. (2017). Valero's "Enterprise Politics": A model of humanistic management and corporate governance. *Journal of Management Development*, 36(5), 644–659. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0187>.
- Carvalho, A., y Areal, N. (2016). Great places to work: Resilience in times of crisis. *Human Resource Management*, 55(3), 479–498. <https://doi.org/10.1002/hrm.21676>.
- Conway, N., Deakin, S., Komzelmann, S., Petit, H., Rebérioux, A. and Wilkinson, F. (2008). The influence of stock market listing on human resource management: Evidence for France and Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 46(4), 632–673. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00698.x>.
- Edmans, A. (2011). Does the stock market fully value intangibles? Employee satisfaction and equity prices. *Journal of Financial Economics*, 101(3), 621–640.
- Ferner, A. (1997). Country of origin effects and HRM in multinational companies. *Human Resource Management Journal*, 7(1), 19–37. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1997.tb00271.x>.
- Ferreiro-Seoane, F. J. (2020). Multianálisis de las organizaciones más valoradas para el desempeño laboral en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 29, 57-78. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3470>.
- Ferreiro-Seoane, F. J., Campo-Villares, M. O. del, y Camino Santos, M. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y administración*, 64(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>.
- Ferreiro-Seoane, F. J., García-Arias, C. (2018). A question of degree? Why some of the best companies to work for in Spain are better than others. *Universia Business Review*, 58, 52-91.
- Fields, D., Chan, A. and Akhtar, S. (2002). Organizational context and human resource management strategy: A structural equation analysis of Hong Kong firms. *International Journal of Human Resource Management*, 11(2), 264–277. <https://doi.org/10.1080/095851900339864>.
- Fleitas, S. C. A. (2013). La gestión del talento humano y del conocimiento. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 45(1), 157-160.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 6395. <https://doi.org/10.3390/su11226395>.
- Guinot, J., Chiva, R., y Mallén, F. (2015). Altruismo y capacidad de aprendizaje organizativo: Un estudio en las empresas mejor valoradas por los trabajadores en España. *Universia Business Review*, 45, 92–109.
- Gurzawska, A. (2021). Responsible Innovation in Business: Perceptions, Evaluation Practices and Lessons Learnt. *Sustainability*, 13(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/su13041826>.
- Guthrie, J.P., Liu, W., Flood, P.C., y MacCurtain, S. (2008). *High performance work systems, workforce productivity, and innovation: A comparison of MNCs and indigenous firms* (Working Paper 04-08). Recuperado de <http://bitly.ws/Abx4>.
- Hoffman, A.J. (2020). Business education as if people and the planet really matter. *Strategic Organization*, 19(3), 513-525. <https://doi.org/10.1177%2F1476127020967638>.

- Hur, H., Maurer, J. A., y Hawley, J. (2019). The role of education, occupational match on job satisfaction in the behavioral and social science workforce. *Human resource development quarterly*, 30(3), 407-435. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21343>.
- Ibrahim, H.I., y Shah, K.A.M. (2013). Effects of organizational characteristics factors on the implementation of strategic human resource practices: Evidence from Malaysian manufacturing firms. *ECONOMIA. Seria MANAGEMENT*, 16(1), 5-24.
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2021). "Encuesta de Población Activa. Tasa de paro, 2021". Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/>.
- Liu, W. (2004). The cross national transfer of HRM practices in MNCs: An integrative research model. *International Journal of Manpower*, 25(6), 500-517. <https://doi.org/10.1108/01437720410560415>.
- Marinai, L., David, R., Di Sarra, A., Escorcía, A., Akhtar, M. M. J., Al-Jefri, A., y Al-Hendasi, A. (2020). *Digital Transformation of Production Governance and Assurance Process for Improving Production Efficiency*. In Abu Dhabi International Petroleum Exhibition & Conference. Society of Petroleum Engineers. <https://doi.org/10.2118/202831-MS>.
- Miceli, A., Hagen, B., Riccardi, M. P., Sotti, F., y Settembre-Blundo, D. (2021). Thriving, Not Just Surviving in Changing Times: How Sustainability, Agility and Digitalization Intertwine with Organizational Resilience. *Sustainability*, 13(4), 2052. <https://doi.org/10.3390/su3042052>.
- Morgan, J. (2014). *The future of work. Attract new talent, build better leaders, and create a competitive organization*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Park, S., Song, J.H., Kim, J., y Lim, D.H. (2015). What Makes an Organization a Great Place to Work in South Korea? *Performance Improvement Quarterly*, 28(1), 27-48. <https://doi.org/10.1002/piq.21185>.
- Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J., Abella-Garcés, S., y Martínez-Sánchez, Ángel. (2017). Medidas de flexibilidad trabajo-familia y compromiso organizativo: el efecto mediador de la satisfacción laboral. *UCJC Business and Society Review*, (56). <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N4.03>.
- Pratt, B. R., Dineen, B. R., y Wu, L. (2022). Nowhere to grow: Ranking success and turnover composition in elite employers. *Journal of Organization Behaviour*, 43(4), 584-603. <https://doi.org/10.1002/job.2587>.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., y Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 453-471. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>.
- Roca Puig, V., Beltrán Martín, I., Escrig Tena, A. B., Bou Llusar, J. C., y Segarra Ciprés, M. (2008). A la búsqueda del nivel óptimo de contratación temporal en la industria española. *UCJC Business and Society Review*, 4(19).
- Rocha, R., y Pinheiro, P. (2021). Business Education: Filling the Gaps in the Leader's Awareness Concerning Organizational Phronesis. *Sustainability*, 13(4), 2274. <https://doi.org/10.3390/su13042274>.
- Romero, E. J. (2004). Are the great places to work also great performers? *Academy of Management Perspectives*, 18(2), 150-152. <https://doi.org/10.5465/AME.2004.13835923>.
- Rueda, A. (2019). *El sector TIC en alerta y en una posición clave ante la posible desaceleración de la economía española*. Vass Research. Recuperado de <http://bitly.ws/AbyI>.

- Zhang, Y. (Carrie), Shum, C., y Belarmino, A. (2022). “Best Employers”: The Impacts of Employee Reviews and Employer Awards on Job Seekers’ Application Intentions. *Cornell Hospitality Quarterly*, 63(4). <https://doi.org/10.1177/19389655221130741>.
- Zhou, Q., Edafioghor, T. E., Wu, C. H., y Doherty, B. (2022). Building organisational resilience capability in small and medium-sized enterprises: The role of high-performance work systems. *Human Resource Management Journal*, 1-22. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12479>.