



Programa de beneficios O₂

Buenas prácticas de empleo y RRHH

Breve descripción de la empresa Unilever Argentina

Unilever es líder dentro del conjunto de empresas que proveen productos de consumo masivo. Hace más de 80 años que está en la Argentina, y cuenta con dos grandes unidades de negocio: Cuidado Personal/Limpieza del Hogar y Alimentos.

En la Argentina emplea a más de 4.500 personas. Tiene 6 plantas productivas y un centro de distribución, garantizando su presencia en todos los hogares del país.

Gracias a la calidad de sus productos, la trayectoria de sus marcas, el aporte de sus programas de desarrollo sustentable, su prestigio como empleador preferido y su vínculo transparente con sus grupos de interés, es una de las compañías más admiradas tanto a nivel global como local.

Unilever cree firmemente que la excelencia en el desarrollo del negocio requiere niveles ejemplares de comportamiento con su gente, proveedores, accionistas, consumidores, el medio ambiente y la comunidad en la cual se inserta.

Esta convicción se ve reflejada en su misión “agregarle vitalidad a la vida” que se lanzó como un concepto integrador que atraviesa todas las acciones de la empresa para satisfacer la creciente demanda de marcas responsables en las que confiar para una vida más sana.

La tendencia mundial en la que los consumidores, como ciudadanos responsables, exigen a sus marcas productos de calidad que promuevan la salud, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo de la sociedad, se satisface desde la misión de vitalidad, sobre la que se apoyan todas las acciones de la Compañía.

Causas que motivaron la implementación de la acción

En Unilever, promovemos el equilibrio entre la vida laboral y personal de quienes trabajan en la compañía. La Vitalidad es el corazón de todo lo que hacemos, y se encuentra presente en nuestras marcas, nuestros productos, nuestra gente y nuestros valores. Es así, que llevamos adelante el Programa de beneficios O₂, y permitimos a nuestros empleados llenarse de energía para desplegar sus mejores cualidades.

Sabemos que los programas de beneficios flexibles permiten a las empresas atraer y retener grupos específicos de empleados, tener un mayor control de costos a largo plazo, apoyar el cambio cultural, reforzar el concepto de compensación total, reconocer la diversidad y facilitar la movilidad de empleados. Por esta razón, en Unilever, compartimos una cultura emprendedora y ambientes flexibles de trabajo, ya que entendemos que el crecimiento del negocio y de la gente, van de la mano.



Al asegurar que las personas que integran la compañía se encuentren libres para alcanzar y lograr su propio crecimiento personal, su desarrollo y debida recompensa, apuntamos directamente a fortalecer y hacer crecer el negocio.

Dentro de Unilever, existen distintas herramientas que nos permiten establecer instancias de diálogo con los empleados para conocer sus intereses y motivaciones. Dentro del área de Recursos Humanos de la empresa, contamos con HR Business Partners (HR BP) que acompañan a los empleados, junto con sus jefes, en el proceso de desarrollo de carrera, asesorándolos y sirviendo de canal a través del cual se escuchan las necesidades o incluso sugerencias que surgen de los mismos empleados.

A su vez, una vez al año establecemos el Mes del Feedback en donde con activaciones y comunicación interna fomentamos que los jefes se sienten a conversar con cada uno de los miembros de sus equipos, juntos y por separado, para revisar el curso de los objetivos, el desarrollo de competencias y las cuestiones específicas que puedan surgir en la relación laboral.

De esta forma, logramos darnos cuenta que la remuneración es sólo una parte de la compensación que reciben nuestros colaboradores. La realidad laboral nos ha demostrado que hoy los empleados de la compañía exigen otro tipo de gratificaciones.

Al detectar que la gente sentía que los beneficios tradicionales formaban parte de sus derechos adquiridos, decidimos impulsar este proyecto e ir por más. A su vez, como entidad perteneciente al mundo corporativo, experimentamos el surgimiento de problemas en el reclutamiento de profesionales y en la retención de talentos que nos llevan día a día a buscar diferenciarnos del resto de las empresas por nuestra gestión de los recursos humanos.

Una investigación acerca de los beneficios más adecuados para empleados, realizada en 2009 por el sitio de empleos Bumeran.com, reveló que el 39% de los encuestados optó por el “tiempo flexible”.

En Unilever somos conscientes de este contexto y por ello, decidimos implementar el Programa de beneficios O2 que refleja nuestra manera de dar un paso más en la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y personal de quienes forman parte de nuestra compañía, y así poder mejorar la calidad de vida de ellos y sus familias.

TARGET

Principales Objetivos Objetivos

El Programa de Beneficios O2 tiene como principal objetivo crear una cultura flexible e informal de trabajo, impulsando iniciativas vinculadas a la vitalidad, flexibilidad y el bienestar personal, familiar y profesional de nuestra gente.





La realización profesional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, su capacidad para contribuir en forma equitativa como parte de una fuerza de trabajo, son todas cuestiones que consideramos prioritarias.

En Unilever pensamos a la empresa como una comunidad, más que como una organización. A esta comunidad le da forma y la conduce nuestra gente, que trabaja creativamente dentro de un marco de valores y objetivos de negocio compartidos. El desarrollo de los empleados es fundamental para definir la manera en que encaramos nuestra labor y está estrechamente vinculado a la esencia del negocio y a nuestra misión. Es el centro de todo lo que hacemos: agregarle vitalidad a la vida.

ACCIÓN

Descripción de las medidas tomadas. Desarrollo e implementación

La misión de Vitalidad de Unilever es global e inspira todo lo que hacemos con las marcas y con nuestra gente. Ella determina los lineamientos sobre las políticas de Recursos Humanos en todos los países donde Unilever está presente, donde la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral son sus ejes fundamentales.

En la Argentina realizamos diferentes actividades y políticas de recursos humanos teniendo en cuenta el contexto local; desarrollando e implementando prácticas según las valoraciones, requisitos y necesidades particulares de la cultura e idiosincrasia de las personas que trabajan en nuestro país.

Estas ideas se llevan a la práctica a través del Programa de beneficios O2, donde las áreas de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos y impulsan iniciativas de vitalidad, flexibilidad y búsqueda de bienestar.

Vitalidad y bienestar

Pausas activas de movimiento en la oficina

Dentro del marco de la misión de Vitalidad, Unilever brinda a sus empleados la posibilidad de participar de sesiones de 25 minutos de ejercicios suaves de movilidad y estiramiento. Además de quemar calorías, este tipo de actividades conlleva beneficios que se vinculan con una mejor calidad de vida y repercute en mejor rendimiento laboral.

Eventos deportivos

Invitamos a nuestros empleados a participar en maratones y otros eventos deportivos. Es destacado el nivel de participación y convocatoria, en algunas carreras llegan a participar más de 300 representantes de Unilever.

O2
te invita
a superarte

Participá del 7Kleenex

Para informes e inscripción envía tu solicitud a:
o2.urp@unilever.com o comunicate al interno 7117
Cupos limitados

Domingo 5 de Julio
Carrera de 7Km.
Palermo (F. Alcorta y Av. Monroe)

CIERRE DE INSCRIPCIÓN 29 DE JUNIO
Entre todos los anotados O2 sorteará
20 inscripciones sin cargo



Unilever

Tenemos convenios con gimnasios de la zona y brindamos asistencia médica de preparadores físicos, nutricionistas, dermatólogos, traumatólogos y médicos clínicos.



Programa Enjoy Nutrition

El objetivo consiste en promover hábitos alimenticios saludables que mejoren la salud y calidad de vida de nuestros empleados. La fruta constituye la principal fuente de fibras en la dieta y su alto contenido de agua facilita la eliminación de toxinas del organismo y ayuda a mantener hidratado el cuerpo. Por esta razón, ubicamos canastas de frutas frescas (manzanas, duraznos y bananas) en oficinas centrales y en plantas productivas. También incluimos barras de cereal, jugo de frutas AdeS, agua fresca, té y otras infusiones.

A su vez, buscamos comunicar los beneficios de una buena alimentación y promover hábitos saludables, a través de la entrega a cada empleado de una Guía de Vitalidad con fichas coleccionables. Los indicadores obtenidos evidenciaron el consumo de más de una fruta por persona (1.3 frutas por persona) por día, y se mostró un menor consumo de café en las oficinas.

Comedor

En las Plantas y ahora también en las oficinas centrales se ofrece servicio de comedor. Dentro de las alternativas, se ofrecen diariamente propuestas más saludables o Light y un servicio de excelente primer nivel, tanto por la calidad de los alimentos como por la diversidad de propuestas, incluyendo a quienes tienen limitaciones específicas de alimentación (ej. Celíacos).

Curso de Cocina

Desde 2007, lanzamos un curso pensado para ofrecer propuestas gastronómicas sencillas, mediante clases que son dictadas por los chefs de la división FoodSolutions. Los temas propuestos son: cocina para dos y cocina internacional.

O y Food Solutions te conectan con el placer de cocinar

Clases dictadas por nuestros chefs de FoodSolutions

Clase 1: Cocina al wok y otros tips
Clase 2: Divina Pasta
Clase 3: Finger Foods

Anotate via mail a: 02.ury@unilever.com

Agenda: Clases no consecutivas -> Días 20 y 27 de agosto y 10 de septiembre
-> de 12.30 a 14.30 hs -> Los lugares serán sorteados!



En 2009 desarrollamos 3 jornadas, con las temáticas de Finger Foods, Cocina al Wok y Pastas, nuevamente a cargo de los chefs de Foodsolutions.

Descuentos O2

El programa ofrece descuentos en gastronomía, indumentaria, turismo, actividades deportivas y entretenimiento, en todo el país. Los beneficios se van renovando constantemente y a ellos pueden acceder todos los empleados de la compañía (aprox. 4.500 personas). Éstos son comunicados a empleados a través de carteleras y newsletters con el objetivo de incentivar actividades recreativas, deportivas y promover la vitalidad.

Programa de Asesoramiento Legal y Financiero

Desde Unilever nos preocupamos por contar con un sistema especialmente diseñado para orientar, contener, informar y asistir a nuestros empleados que se encuentran afectados por problemas personales, familiares y/o laborales.

A fines de 2008 lanzamos el Servicio gratuito de Asesoramiento Legal y Financiero para el empleado y su grupo familiar, brindado por el equipo de profesionales de ICAS ARGENTINA¹, una empresa multinacional con más de 20 años ofreciendo distintos Programas de Asistencia al Empleado. El servicio se da los 365 días del año, las 24 horas.

En el ámbito legal, la asistencia cubre aspectos como: herencias y sucesiones, adopción, alquileres y compraventa de propiedades, compra-venta de automotores, defensa del consumidor, prendas e hipotecas en sus aspectos legales, etc.

En el ámbito financiero, la asistencia se da en torno a: orientación impositiva, asesoramiento sobre seguros, prendas e hipotecas en sus aspectos económico-financieros, créditos, inversiones, problemas de endeudamiento, etc.

Flexibilidad laboral

En Unilever buscamos lograr una mayor flexibilidad en los horarios laborales para que trabajar en la empresa sea un placer. Intentamos promover una cultura de flexibilidad que posibilite un equilibrio entre la vida personal y laboral; e incrementa, a su vez, la productividad en el trabajo.

Para ello, creemos que es esencial empeñarnos en el fortalecimiento del equilibrio dentro y fuera de la empresa y brindar beneficios diferenciados que tengan en cuenta la diversidad y las necesidades de los destinatarios. No todas las alternativas son aplicables a todos los empleados y es por eso que en Unilever ofrecemos distintas alternativas.

Medio día libre por cumpleaños

Todos los empleados administrativos gozan de medio día libre en el día de su cumpleaños.

Viernes Flexible

¹ ICAS, *Independent Counselling & Advisory Services Ltd.* con sede en el Reino Unido, es una empresa establecida en el año 1987 y que actualmente está posicionada como el líder internacional en Consultoría sobre Riesgos del Comportamiento Humano (Behavioural Risk Management), proveyendo servicios a más de 300 organizaciones en distintos lugares del mundo. ICAS Argentina nace en el año 2000, al amparo de ICAS International, convirtiéndose en una compañía experta en brindar servicios en forma global sobre temas de Comportamiento Humano en las Organizaciones.



Mediante esta acción, los empleados de los edificios de casa central pueden finalizar su jornada laboral los días viernes a las 13 horas, compensando el horario con una hora más de lunes a jueves. Esta iniciativa refleja el equilibrio trabajo-vida personal al que apunta la nueva misión y estimula el desarrollo del bienestar privado. En nuestra compañía, el fin de semana comienza más temprano. El 100% de los empleados aprovecha este beneficio, considerándolo como un gran aporte a su vida personal. Incorporamos esta iniciativa muchos años atrás, cuando era impensado en el mercado hablar de horario flexible, más allá del verano.

Horario Flexible

De lunes a jueves, las bandas horarias establecidas de ingreso y egreso son de 7.30 a 9.30 y de 16.30 a 18.30.

Vacaciones y flexibilidad laboral

Nuestros empleados pueden elegir la distribución de las vacaciones a lo largo del año, ofreciéndoles días adicionales a los que legalmente corresponden por vacaciones. Existen puestos de trabajo a tiempo parcial y facilidades para trabajar desde casa. A su vez, a partir de que el empleado es designado Jefe, cuenta con tres semanas de vacaciones, tenga o no la antigüedad exigida por ley.

Vestimenta Casual

En Unilever el código de vestimenta responde al concepto de flexibilidad de la compañía y aplica para todos los días de la semana. Esto habilita para tener mayor comodidad en el lugar de trabajo. La forma de vestirse tiene que ver con la individualidad de cada uno. Hoy existe una demanda muy clara desde nuestra gente para ir encontrando una mayor armonía, entre su vida laboral y su vida fuera de la empresa. Así, promovemos una vestimenta casual durante todos los días de la semana.

Iniciativas orientadas al cuidado de la familia

Licencia por Maternidad y Paternidad Extendidas

En Unilever entendemos que la llegada de un hijo transforma a un padre por completo. Disfrutar los primeros días de su vida es un placer que todos los papás quieren tener. En ambos casos, tanto para los padres como para las madres, existe una política favorable y flexible, al margen de lo exigido por la ley.

Sabemos lo que implica ocuparse de los hijos, preparar la cena y terminar la próxima presentación, todo al mismo tiempo. Si un empleado de Unilever acaba de ser papá, tiene la posibilidad de tomarse unos días a partir del nacimiento o adopción de su hijo para quedarse en casa. A partir de 2006, todos los empleados varones de la compañía cuentan con la opción de tomar siete días corridos de licencia con goce de sueldo por el nacimiento de un hijo.

Asimismo, a la vuelta de su licencia por maternidad, las mujeres pueden optar por trabajar part time durante tres meses. Como consecuencia contamos con niveles similares de ambos sexos, y un crecimiento del número de mujeres en cargos gerenciales en los últimos años.

Del plantel total, el 70% son mujeres y el 30% son hombres, y esta proporción tiende a revertirse en las áreas administrativas, entre gerentes y directivos.



Nuestros hijos nos visitan

Sabemos lo importante que es que la familia conozca el lugar de trabajo y la gente con la que se comparte la mayor parte de las horas todos los días. Con el fin de integrar a las familias de los empleados al ámbito laboral, generamos un espacio de intercambio en un ambiente de juegos y diversión como parte del Programa O2. Todos los años, durante las vacaciones de invierno, los hijos de nuestros empleados pueden visitar las oficinas y compartir una jornada de actividades recreativas llena de juegos, obras teatrales y la presencia de personajes de dibujos animados. En nuestras oficinas centrales más de 340 chicos asisten año a año a este evento (más del 90% de los invitados).

"Los chicos tienen mucha expectativa por conocer dónde trabajan sus padres, cómo es su escritorio y quiénes son sus compañeros y su jefe. Les entregamos una credencial a cada uno y eso los hace sentir importantes", dice Florencia Iglesias, gerente de Recursos Humanos.

Mariana Spitale, del área de Medios, quedó encantada con la última jornada: "Mis hijos realmente se divirtieron mucho. Les encantó haber conocido la oficina de mamá, morían por ver mi computadora, mi teléfono y mi silla y también las fotos y dibujitos que tengo de ellos en el escritorio (tenían que constatarlo por ellos mismos). Es más, cuando salimos Flor, de 7 años, me dijo: 'Mami, cuando sea grande voy a trabajar en Unilever'".

Family Day

Invitamos a los empleados con hijos hasta 12 años a pasar un día fuera de la oficina junto a su familia en un parque de diversiones. Anualmente se renuevan las ganas de nuestros empleados y familiares para asistir a este día de fiesta, donde disfrutaban sin cargo de los juegos e instalaciones. La participación es masiva, generalmente se trasladan alrededor de 4.500 personas desde diferentes puntos del país.

Celebración del Día Dove

Orientado a las madres de niños y adolescentes, celebramos en una jornada especial el Día Dove junto a nuestros empleados, la filosofía de la Belleza Real, a través de especialistas que transmitieron y brindaron consejos prácticos para fomentar una autoestima saludable en los más chicos. Mediante esta acción, intentamos comunicar el valor que tiene la autoestima de una persona, convirtiéndose en el motor que la impulsa a disfrutar la vida.

Algunos expertos afirman que una baja autoestima puede llevar a una persona a tener problemas, mientras que una buena autoestima puede hacer que una persona tenga confianza en sus capacidades, no se deje manipular por los demás, sea más sensible a las necesidades del otro, y esté dispuesto a defender sus principios y valores. Las capacitaciones del Día Dove buscaron que las madres no se preocupen solamente en mantener la buena salud física de sus hijos, sino que también cuiden de su salud emocional. La autoestima es una pieza fundamental en la construcción de una efectiva infancia y adolescencia.

También se desarrolló junto a Asociación Conciencia, una Guía para Madres e Hijas denominada "Mirándonos... una guía para crecer juntas" que tiene como objetivo alentarlas a reconocer su belleza y explorar sus cualidades y características positivas. La web fue otro de los vehículos de comunicación que se utilizó para amplificar la campaña.



Desayunos con Directores

Se realizan periódicamente encuentros con los directores de la compañía y grupos de empleados de diversas áreas para fomentar el diálogo abierto.

Consultas para la mudanza de nuestras oficinas

Desde octubre de 2009, mudamos nuestras oficinas al partido de Vicente López, Zona Norte de la Provincia de Buenos Aires. Para elegir la locación, realizamos un estudio muy profundo de micro localización para asegurarnos que la ubicación final favoreciera a la mayoría del personal y generara un impacto positivo en la vida de nuestra gente.

RESULTADOS

Resultados obtenidos **Beneficiarios**

Los beneficiarios directos a los que alcanza esta práctica son los propios empleados y sus familias. Permanecemos conectados – y junto – con nuestra gente en todo el mundo, realizando encuestas y verificaciones que luego alimentan la futura dirección de nuestro negocio.

Las iniciativas del Programa Beneficios O2 funcionan para los 4.500 empleados de Unilever Argentina. Existen pequeñas diferencias, según el contexto de cada locación de trabajo. Hay empleados que directamente no tienen puestos fijos de oficina, sino que trabajan en los clientes, movilizados en autos y con “mobile working”, y para ellos existen determinados tipos de beneficios. Cada beneficio se plantea democráticamente, extensible a la mayor cantidad de gente dentro de la compañía. No se busca reducir gastos, sino que se adaptan a cada área.

Reconocimientos

Unilever es reconocida en el mercado como una de las compañías preferidas para trabajar, un posicionamiento alcanzado como consecuencia de su liderazgo, innovación y expertise en cuanto a Políticas de Recursos Humanos, Programas de Reclutamiento, Desarrollo de



Retención de Talentos y Beneficios que redundan en una cultura de trabajo flexible y con múltiples beneficios.

A pesar de que cada decisión es minuciosamente evaluada, considerando la responsabilidad y la confianza que requiere aplicar las medidas para miles de personas, fuimos la primera compañía en establecer el viernes flexible más allá de los horarios de verano, algo impensado en el mercado.

Algunos de los rankings en los cuales nos destacamos por nuestra gestión en recursos humanos son:

- Revista Apertura, Las 100 mejores empresas en imagen: Unilever se destaca en primer lugar, entre las compañías con más de 1.000 empleados.
- Premio “Empresa Familiarmente Responsable 2009” de Fundación Proyecto Padres, premio al Programa al Beneficios O2 en 2009.

Testimonios de nuestra gente

- **Carolina del Hoyo:**²

“Lo que más disfruto del trabajo es cuando puedo crear, ya sea un producto, un concepto, una artística. Y después como Brand Manager, la verdad, y de Marketing es un puesto lindísimo porque tenés mucha libertad para manejar un negocio. Para manejar un negocio desde todo lo que esto implica, la verdad que es un trabajo donde tenés la posibilidad de dar mucho de vos y de coordinar un equipo de gente súper talentosa y capaz para llegar todos a donde buscamos. Hoy puedo decir que estoy en el primer escalón de donde quería llegar cuando entré. Los desafíos me impulsan a actuar, y en Unilever es algo que tenés todo el tiempo. Tenés desafíos para ahora, desafíos para dentro de dos meses, desafíos para el año que viene y desafíos para el otro año también. Entonces, esa constante orientación al futuro, realmente hace que estés todo el tiempo pensando, pensando y pensando, cómo mejorar las cosas que haces hoy y las cosas que están pensadas para mañana. Entonces eso la verdad que no me deja descansar, pero bien, positivamente, me hace estar todo el tiempo pensando en como puedo superar las cosas que he hecho y mejorar las cosas que estoy haciendo.”

- **Hernán Barletta**³

“Lo mejor de mi posición actual es, en primer lugar la libertad, el espacio. Yo creo que lo mejor que tengo es el espacio justamente para poder transformar determinadas cosas. Es decir, que yo pueda agarrar y con mi acción poder transformar determinadas cosas. Creo que eso es lo mejor que tiene el trabajo actual. Yo si lo tendría que definir en algo es estar cerca de la gerencia de distribución, poder ser su principal proveedor en términos de recursos humanos y justamente poder gestionar cambios a través de eso, no? Creo que Unilever, se dirige hoy a seguir construyendo una identidad como compañía. A ser claramente la compañía líder de consumo masivo y por el otro lado a ser el empleador preferido de todas aquellas personas que están buscando un empleo, y de poder justamente, también construir una carrera profesional.”

Encuestas internas

Cada dos años realizamos la GPS (Global People Survey) la encuesta sobre clima interno.

² http://www.unilever.com.ar/careers/meetourpeople/unileverpeople/carolina_del_hoyo.aspx

³ http://www.unilever.com.ar/careers/meetourpeople/unileverpeople/herman_barletta.aspx



A su vez, en 2009 encuestamos al empleado más antiguo y al último empleado incorporado al plantel⁴, registrándose los siguientes resultados:

Valoración de 0 a 10 los siguientes aspectos:	Empleado más antiguo: Teresa Capasso	Último empleado incorporado: Julia Gimenez
La política de carrera profesional y ascensos de la compañía	9	9
La política de retribuciones y salarios	9	7
La formación	9	8
Los beneficios sociales (seguro médico, comedor de empresa, transporte...)	10	10
El entorno laboral	9	10

Conclusiones finales

Creemos como compañía a través del crecimiento de nuestra gente. Esta percepción está detrás de todos nuestros esfuerzos para hacer que los trabajadores se sientan motivados y contentos con la empresa.

Al buscar que las personas que forman parte de la compañía alcancen su propio crecimiento personal, desarrollo y debida recompensa, apuntamos directamente a fortalecer y hacer crecer el negocio, cumpliendo con nuestra misión de “darle vitalidad a la vida”. Estas iniciativas nos han permitido crear una cultura emprendedora y ambientes flexibles de trabajo, en un marco de valores y objetivos compartidos.

A través del Programa de Beneficios O2, comprobamos que es importante que los empleados se sientan contentos dentro del ámbito laboral y, al mismo tiempo, gocen de una flexibilidad que les permita enriquecer su vida personal. Todo ello repercute en el rendimiento profesional, en la motivación y el empeño de nuestra gente al ejercer su labor. Así logramos fortalecer la fidelidad, el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa.



En Unilever nos preocupamos porque los empleados fomenten su propio bienestar, tanto en términos de buen estado físico -nutrición, salud, higiene y cuidado personal- como en el cuidado del corazón, la mente y el espíritu. De esta manera, ayudamos a nuestra gente a redescubrir su energía y fortaleza personal, y a lograr un equilibrio entre trabajo y vida privada.

⁴ Resultados presentados para Revista Apertura como requisito para la postulación del Ranking de Mejores Empleadores de la Argentina.



Desafíos futuros

Como desafío futuro, buscaremos reforzar el compromiso de las áreas de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional para seguir creciendo en el desarrollo del Programa de Beneficios O2. Ante la diversidad de nuestros empleados, nos esforzamos por generar distintas alternativas y respuestas que satisfagan sus necesidades. Asimismo, profundizaremos los estudios/encuestas de satisfacción y realización personal de nuestra gente, para luego generar oportunidades que mejoren su calidad de vida.

Por último, aprovecharemos la nueva locación de nuestras oficinas en Vicente López, Zona Norte de la Provincia de Buenos Aires, para continuar favoreciendo al personal, generando nuevas iniciativas vinculadas a la vitalidad, flexibilidad y el bienestar personal.