



[...] ra del ranking fue EY, seguida por Flybondi y Ualá en segundo y tercer lugar respectivamente. A su vez, la lista de compañías de entre 251 y 1000 colaboradores fue liderada, al igual que en 2023, por AES Servicios América, seguida por Green Armor y Grant Thornton Argentina

Exomindset quedó a la vanguardia de la lista de empresas que cuentan con una dotación de hasta 250 colaboradores. Mientras que el segundo y tercer lugar, respectivamente, quedó en manos de Innovid y Pehuen

Por último, [...]

Son 20 las empresas ganadoras. Los jóvenes evalúan sentimientos como la pertenencia y que su rol tenga un significado dentro de la organización. La gran clave para los jóvenes sigue siendo el propósito compartido.

Great Place to Work, la autoridad mundial en cultura organizacional, dio a conocer este jueves el ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar para Talento Joven 2024. Las empresas Earnst & Young (EY), Flybondi y Ualá figuran en el podio de las compañías con más de 1000 empleados. El sentido de propósito es lo que marca la diferencia.

El contenido al que quiere acceder es exclusivo para suscriptores.

La lista final de ganadores está integrada por 20 empresas, divididas en 4 categorías según la cantidad de colaboradores. En él participaron 27.778 empleados, pertenecientes a 91 empresas, y arrojó algunas conclusiones salientes sobre los intereses de los más chicos de las compañías.

Las mejores empresas para trabajar si sos joven y vivís en Argentina

Entre las empresas con más de 1000 empleados, la primera del ranking fue EY, seguida por Flybondi y Ualá en segundo y tercer lugar respectivamente. A su vez, la lista de compañías de entre 251 y 1000 colaboradores fue liderada, al igual que en 2023, por AES Servicios América, seguida por Green Armor y Grant Thornton Argentina

Exomindset quedó a la vanguardia de la lista de empresas que cuentan con una dotación de hasta 250 colaboradores. Mientras que el segundo y tercer lugar, respectivamente, quedó en manos de Innovid y Pehuen

Por último, entre las Pymes, o sea las organizaciones que cuentan con un staff de 10 a 50 empleados, el primer puesto del ranking de Talento joven fue para ABN Digital, seguida en las posiciones siguientes por GDA y Profight Aviation Academy

Para poder participar, las empresas debieron contar con un 20% de su dotación por debajo de los 25 años, a la vez que el índice de favorabilidad de las respuestas de sus empleados debieron tener un piso del 65% positivo.

Un factor relevante entre los jóvenes es generar un entorno emocionalmente saludable.

freepik.es

El propósito, la clave

Este nuevo ranking permitió observar algunas características salientes de este rango etario de colaboradores. El talento joven actual representa una de las generaciones más interesadas en trabajar en organizaciones alineadas con su propósito y donde puedan ver plasmado el impacto tangible de su trabajo.

Cuando las empresas logran generar este vínculo, los jóvenes no solo mejoran su performance, sino que también "se ponen la camiseta" y se comprometen de manera genuina con la organización. En esa línea, el sentido de pertenencia es un elemento clave e implica ir más allá de simplemente tener un empleo.

Los jóvenes buscan trabajar en organizaciones donde su rol tenga un significado especial y donde puedan ver el impacto de su contribución. Sentirse parte de algo más grande les permite proyectarse a largo plazo dentro de la empresa.

Otro factor relevante entre los jóvenes es el bienestar laboral. No se trata únicamente de brindar herramientas para realizar un buen trabajo, sino de generar un entorno emocionalmente saludable y con equilibrio entre vida personal y profesional.

Desafíos pendientes

Algunos de los importantes desafíos que les quedan a las empresas para lograr más cercamiento con las expectativas de este grupo, son Pertenencia: sigue siendo un área de mejora, que requiere esfuerzos adicionales.

Ingresos: los jóvenes que se desempeñan en los cargos frontline tienden a percibir que sus ingresos son menores en comparación a quienes ocupan otros roles. Esto puede generar brechas en la percepción de equidad interna.

Jornada laboral: los jóvenes que trabajan a tiempo completo tienen una peor percepción de sus ingresos en comparación con aquellos que trabajan part-time.

Más allá de estos aspectos, que requieren políticas específicas, la gran clave que guía el "ponerse la camiseta" de este grupo sigue siendo el propósito compartido

Temas