



CUÁLES SON, PARA LOS JÓVENES, LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN ARGENTINA 2024

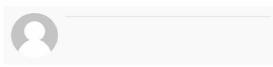
Desde Pinetech se llevó a cabo el primer ranking de las mejores empresas para trabajar en Argentina 2024, en el que participaron 27.778 empleados, pertenecientes a 41 empresas, y se eligieron algunas características clave sobre las empresas que más le interesaron de los candidatos. La lista final de ganadores está integrada por 28 empresas, divididas en 4 categorías según la cantidad de colaboradores. Entre las empresas que cuentan con una dotación de más de 1000 empleados, la primera del ranking fue EX seguida por Pineda y 3i 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 ACS Servicios Avanzados, seguida por Green Amory y Great Thornton Argentina. Destacando así la vanguardia de la lista de empresas que cuentan con una dotación de hasta 250 colaboradores, Altorres ocupó el segundo lugar, seguido respectivamente, por el grupo de Inveco y Pineda. Por último, entre las PyMES, se vio las organizaciones que cuentan con un staff de 10 a 50 empleados, el primer puesto del ranking de Talento joven fue para ADR Digital, seguida en las posiciones siguientes por SDA y Pinetech Analytics Academy.

Para poder participar, las empresas debieron contar con un 25% de su dotación por debajo de los 25 años, a la vez que el índice de femineidad de los respondientes de sus empleados debieron tener un plus del 55% mínimo. El propósito, la clave. Más allá de los puntos en cada una de las categorías, este nuevo ranking permitió observar algunas características comunes de entre algunas de las organizaciones. El talento joven actual representa una de las generaciones más interesadas en trabajar en organizaciones que están 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", el compromiso de trabajar para bien de la organización. En esta 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 y alineado con sus valores les permite comprometerse de manera más genuina y propositiva a largo plazo dentro de la empresa. Otro factor relevante entre los jóvenes es el bienestar laboral. No se trata únicamente de tener herramientas para realizar su buen trabajo, sino de generar un entorno emocionalmente saludable que equilibre entre vida personal y profesional.

Deseños pendientes. Más allá del reconocimiento de la realidad de los jóvenes en el ámbito laboral, quedan todavía importantes desafíos, por parte de las empresas, para lograr un mejor acercamiento con las expectativas de este grupo. Particularmente, sigue siendo un área de mejora, lo que requieren esfuerzos adicionales por parte de las organizaciones.

Integrar los jóvenes que se desmarcan de los cargos formales también es un desafío que sus ingresos son menores en comparación al resto de quienes ocupan estos roles. Esto puede acarrear la consecuencia negativa de generar brechas en la posibilidad de igualdad salarial.

Formar talento joven que integre a tiempo completo tienen una gran percepción de sus ingresos en comparación con aquellos que trabajan part time. Más allá de estas expectativas puntuales, que requieren políticas específicas para abordarlos, lo que sí es clave que guía al "talento joven" de este grupo, como se mencionó, sigue siendo el desarrollo profesional.



PREVIOUS ARTICLE: Impacto del marketing en el crecimiento de las empresas. NEXT ARTICLE: Informe Administrativo y Financiero en el área más sensible de las organizaciones.

LEAVE A REPLY form with fields for Name (required), Email (required), Website, and Comment text area.

Articles Recientes section featuring a featured article for PINES Projecto Informático Especialista and other recent posts.



Diseno y programacion Agencia Paolo Lucio

[...] 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 [...]

Great Place to Work dio a conocer, este jueves 24 de octubre, el ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar para Talento Joven 2024, en el que participaron 27.778 empleados, pertenecientes a 91 empresas, y arrojó algunas conclusiones salientes sobre los intereses que guían a los más chicos de las compañías.

La lista final de ganadores está integrada por 20 empresas, divididas en 4 categorías según la cantidad de colaboradores.

Entre las empresas que cuentan con una dotación de 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 Proflight 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.

El propósito, la clave

Más allá de los podios en cada una de las categorías, 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 que estén 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 y alineado con sus valores les permite comprometerse de manera más genuina y 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

Más allá del conocimiento de la realidad de los más jóvenes en el ámbito laboral, quedan todavía importantes desafíos, por parte de las empresas, para lograr un mayor acercamiento con las expectativas de este grupo.

Pertenencia: sigue siendo un área de mejora, lo que requiere esfuerzos adicionales por parte de las organizaciones.

Ingresos: los jóvenes que se desempeñan en los cargos frontline tienden a percibir que sus ingresos son menores en comparación al sentir de quienes ocupan otros roles. Esto puede acarrear la consecuencia negativa de 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 puntuales, que requieren políticas específicas para abordarlos, la gran clave que guía el "ponerse la camiseta" de este grupo, como se mencionó, sigue siendo el propósito compartido.

Leave a Reply