

Los Mejores Lugares
para Trabajar

para Millennials

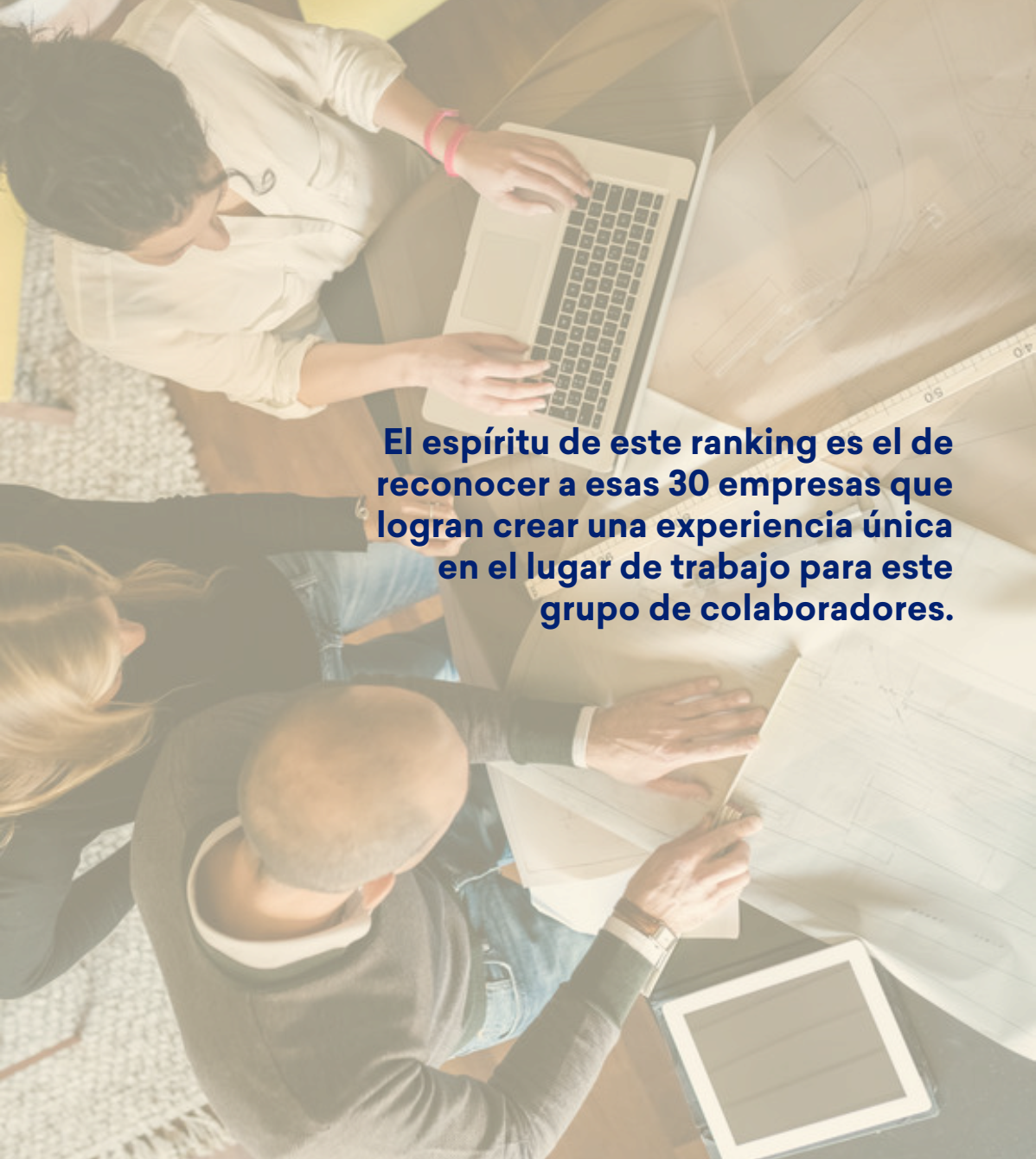
Great
Place
To
Work®

ARGENTINA
2020

INFORME

La generación Millennial





El espíritu de este ranking es el de reconocer a esas 30 empresas que logran crear una experiencia única en el lugar de trabajo para este grupo de colaboradores.

Los millennials siguen siendo objeto de estudio entre las organizaciones porque conforman un grupo etario cada vez más grande dentro de la fuerza laboral y son muchas las conjeturas que se hacen sobre ellos.

Para echar luz con datos concretos, desde Great Place to Work® decidimos presentar el **Ranking Millennials**, para el cual participaron 48.562 personas de 62 organizaciones.



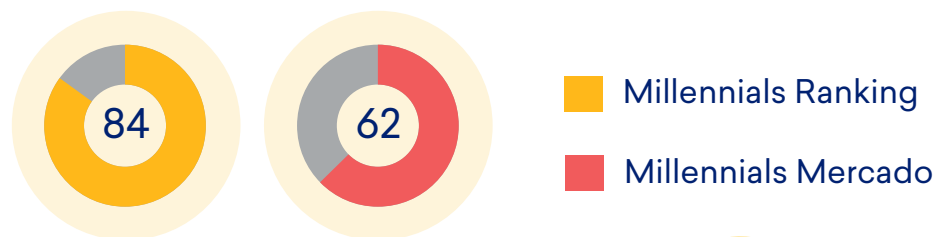
30 empresas rankeadas (39.273 respondentes)

Para determinar los mejores lugares de trabajo para los millennials, Great Place to Work analizó el feedback de los colaboradores quienes responden más de 60 preguntas de la encuesta que describen hasta qué punto su organización crea un excelente lugar para trabajar para todos (For All). El 85% de la evaluación se basa en la percepción de los millennials sobre sus experiencias de confianza en su lugar de trabajo. El 15% restante se basa en la valoración que hacen acerca de un conjunto de variables que se miden a través del cuestionario y que tienen que ver con: experiencia de innovación (cuán preparado está el ambiente para que cualquier persona esté habilitada para proponer mejoras), los valores (cómo los mismos se viven de manera cotidiana en la organización) y por último, la efectividad de los líderes (la percepción de los colaboradores respecto de cuán estratégicos para el negocio y cuán cercanos con la gente son quienes tienen gente a cargo). Estas medidas garantizan una experiencia positiva y consistente en el lugar de trabajo.

Descifrando el código

PROMEDIO GENERAL

Cuando uno le pregunta a un millennial qué tiene que tener la empresa ideal, la respuesta en términos generales es la misma: **tiene que tener un buen clima de trabajo.**



En este sentido las empresas que conforman la lista logran brindar una excelente experiencia global a este grupo. La misma ronda en 84 puntos de percepción positiva en tanto en el resto de las empresas, esa valoración cae 22 puntos.



DIMENSIONES

Cuando uno bucea un poco más profundo, el buen clima se traduce en buena relación con el jefe y los compañeros, trabajo en equipo, crecimiento profesional, flexibilidad de horarios, relaciones con la comunidad y más recientemente le agregan a la lista trabajar en células ágiles...es importante reconocer que el salario es un factor previo a todo esto, pero si lo anterior no está presente, esa empresa deja de ser una opción atractiva para este grupo.

	Millennials Ranking	Millennials Mercado
Credibilidad	84	63
Respeto	84	58
Imparcialidad	81	60
Orgullo	85	63
Camaradería	90	67

Si bien, y como era de esperar, las diferencias son de más de 20 puntos en cada una de las dimensiones que conforman el modelo de clima, **respeto** es la variable que arroja la diferencia mayor. Esta dimensión está íntimamente relacionada con el respaldo a los colaboradores, la participación y el cuidado. Tres variables claves al pensar acerca de qué necesitan los más jóvenes: un ambiente que los estimule a contribuir al negocio, a la vez que se sienten apoyados por sus líderes, es decir, que no están solos, en donde se sienten acompañados, no controlados.

NIVEL JERÁRQUICO

¿Son los millennials realmente diferentes a las generaciones pasadas?

Algunos prefieren diferenciar a este grupo según el estadio de carrera antes que usar el de generaciones porque ello implica que en algún momento las expectativas de las personas en el mundo laboral son semejantes dependiendo si sos líder o individual contributor.

	Personal no gerencial o directivo	Gerente / Supervisor	Ejecutivo / Director
Credibilidad	84	85	89
Respeto	83	86	91
Imparcialidad	80	84	90
Orgullo	85	89	91
Camaradería	84	87	91

No es la misma valoración la que hace un individual contributor que la que hace un líder de su lugar de trabajo, aún cuando todos pertenecen al mismo grupo etario. Cuando se analizan otros grupos demográficos a la luz del corte según nivel de cargo, ocurre lo mismo, por ejemplo, entre las mujeres. **¿Será que la variable determinante para obtener una excelente experiencia de trabajo es la amplitud y profundidad del puesto?**

GENERACIONES

Sin embargo, y aún aceptando que algunos de los comportamientos y características pueden ser propios del contexto del puesto, también es cierto que descartar cuestiones basándonos solamente en esto sería un tanto riesgoso para las organizaciones que intentan atraer y retener millennials. **Veamos cómo es el comportamiento de la percepción según las diferencias generacionales:**

	Millennials	Resto grupos etarios
Credibilidad	84	87
Respeto	84	88
Imparcialidad	81	84
Orgullo	85	91
Camaradería	90	92



Claramente, la contraparte generacional, de los millennials percibe una mejor experiencia en su lugar de trabajo. Es importante tomar nota de esto y bucear sobre las **oportunidades de mejora** dado que ésta es la generación que más contribuye a la demanda laboral hoy.

Estos datos arrojan luz sobre aspectos centrales de la experiencia que tienen los millennials en sus lugares de trabajo según si se los compara con sus contrapartes etarias o con sus pares de otras organizaciones.

Todo ello indica que las empresas de este ranking gestionan de forma estratégica a este valioso grupo dentro de sus filas. Veamos ahora, qué les importa a los millennials.



¿Qué valoran los millennials?

PROPÓSITO

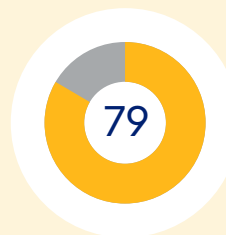
La conducta de los millennials está marcadamente influida por su experiencia de un mundo globalizado, sucesivas crisis tanto económicas como sociales como climáticas, y un acceso a la información sin precedentes de fuentes nunca antes vistas.

En este sentido esta generación pone mucho más énfasis en sus necesidades personales. Marcar una diferencia en un mundo tan complejo se les hace esencial. Entonces, la organización para la cual trabajan se convierte en una enorme fuente de oportunidades para generar un impacto positivo en ese mundo, o no.

PROPÓSITO **80** + CONEXIÓN **81** = RETENCIÓN

DESARROLLO

Esperan una progresión rápida, una carrera variada e interesante, que los exponga a diferentes experiencias y les brinde aprendizajes a la vez que les permita avanzar rápido dentro de la estructura de la empresa.



Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente.

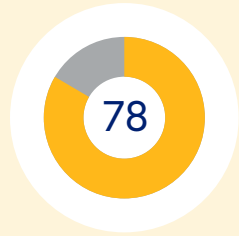
Este es un aspecto clave a revisar: la percepción que tienen sobre los medios que la organización les ofrece para obtener crecimiento. Sobre todo cuando las propuestas de valor de las organizaciones giran en torno a este tema.

De hecho, la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente es el motivo de permanencia en la empresa por excelencia de este grupo.



SU TIEMPO

No tiene que ver con el “home office” sino con trabajar en un lugar que les permita balancear y también controlar el uso de su tiempo.



A las personas se las incentiva a que equilibren el trabajo con su vida personal.

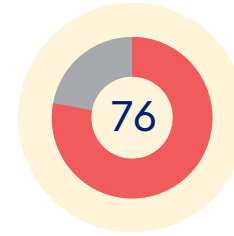
Si bien la percepción de equilibrio es pareja para los diversos grupos etarios que componen las organizaciones del ranking, es necesario seguir revisando **cómo se combina el tiempo de trabajo con el tiempo de vida personal**.

En el contexto de pandemia actual (y también de digitalización), en donde están en revisión muchos de los parámetros que las organizaciones venían utilizando hace años, este aspecto es crucial y está entrelazado con la concepción que tenemos de cómo se trabaja y cuán eficientes estamos siendo para encontrar formas más simples de realizar el trabajo.

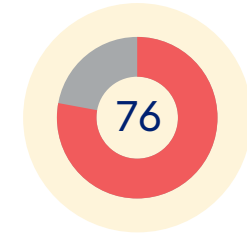


ASIGNACIÓN DE TAREAS

A su vez los millennials tienden a sentirse incómodos con estructuras rígidas. Si a eso le agregamos la competencia técnica de los líderes para coordinar tareas, los millennials van a estar esperando que los desafíen y los acompañen antes que les impongan tareas aburridas o rutinarias. Este aspecto está atado a la necesidad de participación y a cuán involucrados se sienten en las decisiones que los afectan.



Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas.



Los jefes involucran a las personas en decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo.

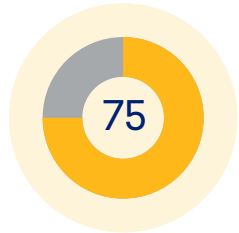
Esta es una de las áreas importante a observar. Tiene que ver no sólo con el aspecto técnico de la delegación sino también con la **percepción de equidad al momento de establecer las maneras de trabajar y las tareas a desempeñar**.

Para un millennial nada está prestablecido de antemano, necesitan comprender por qué hacen lo que hacen y sobre todo, para qué les sirve. Conectar las tareas que desempeñan, con el aprendizaje que obtendrán por ello, es crucial. Los millennials no entienden de jerarquías. Al menos, no para las cuestiones que los involucran.

RECONOCIMIENTO

Quieren sentir que **su trabajo vale la pena** y que sus esfuerzos están siendo reconocidos.

Valoran cosas similares en una marca ya sea como empleados o como consumidores. Si, a su vez, consumen la marca en la cual trabajan, no deberían encontrar inconsistencias entre lo que reciben como consumidores y lo que reciben como empleados.



Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.

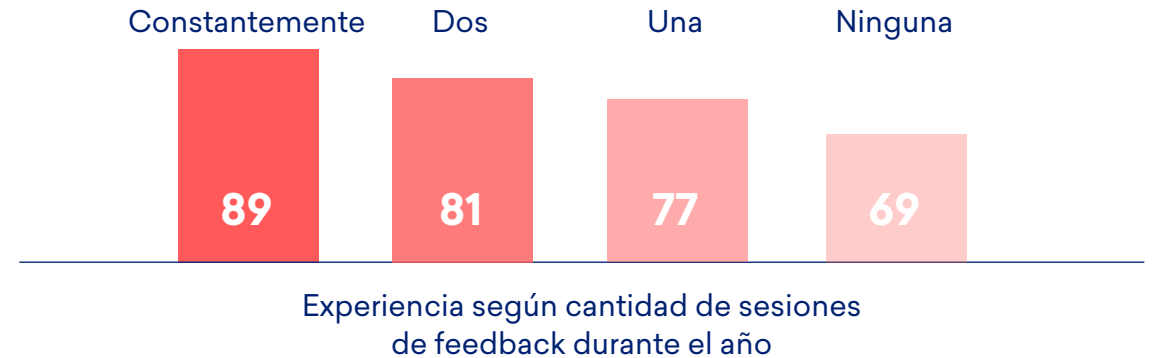
Esta es el área que alcanza la mayor oportunidad de mejora.

El reconocimiento es parte del trato que los colaboradores reciben por parte de sus líderes.



FEEDBACK

Los millennials quieren un enfoque flexible para el trabajo y feedback permanente. Es la manera que encuentran de chequear que “van bien”.



A medida que aumentan las sesiones de feedback, mayor es la percepción positiva de los millennials de su experiencia en su lugar de trabajo. 20 puntos de diferencia separan la experiencia de quienes reciben feedback constante de quienes no tienen esa oportunidad.

Al final del día, los millennials que trabajan en las empresas que conforman el Ranking de mejores lugares para trabajar para millennials quieren trabajar ahí por mucho tiempo (84 puntos de percepción positiva). La experiencia general que viven es estimulante para ellos, sus necesidades y sus aspiraciones.

Palabras finales



Hemos analizado características que deben ser abordadas por las organizaciones de manera activa en todo el ciclo de vida de los millennials como empleados. Las empresas de este ranking nos muestran el camino.

Los millennials quieren un estilo de gestión y cultura que es marcadamente diferente de cualquier cosa que haya existido antes, una que cumpla sus expectativas. Esto hace que hoy más que nunca las organizaciones deban revisar toda la infraestructura sobre la cual montan la gestión de personas y afinen la consistencia de lo que cada uno recibe en su lugar de trabajo.

Mientras que las culturas de confianza tienen un efecto positivo sobre todas las generaciones, para los más jóvenes es más relevante aún.

La cultura nunca ha sido más importante como lo es hoy para reclutar y retener el talento joven. Con los millennials entrando a las líneas de liderazgo es vital priorizar una cultura positiva que los seduzca: es decir, que les permita conectar su propósito, que les brinde herramientas para crecer, que sientan a los líderes cerca como verdaderos referentes, que los valoren, que los escuchen y que se diviertan en el camino.

Acerca de Great Place to Work®



Great Place to Work® es la autoridad global en cultura laboral. Desde 1992, encuestamos a más de 100 millones de empleados en todo el mundo y en base a esa información pudimos definir lo que hace que un lugar de trabajo sea un Excelente Lugar para Trabajar: la confianza. Ayudamos a las organizaciones a cuantificar su cultura y obtener mejores resultados al crear una experiencia laboral con un alto nivel de confianza para todos los empleados.

Utilizamos nuestros benchmarks para reconocer a Los Mejores Lugares para Trabajar en más de 60 países en todo el mundo.

Todo lo que hacemos está inspirado en nuestra misión: **construir un mundo mejor ayudando a cada organización a convertirse en un excelente lugar para trabajar para todos.**

Maximice el potencial de todos los colaboradores

a través de nuestras herramientas de diagnóstico y consultoría

Durante 30 años, trabajamos con compañías líderes de todo el mundo para identificar y construir culturas de trabajo de alta confianza y alto rendimiento. Nuestra investigación demuestra que construir **Excelentes Lugares para Trabajar Para Todos** no es sólo lo correcto, si no que es mejor para las personas, mejor para el negocio y mejor para el mundo.

Empoderamos a los líderes con nuestras herramientas de diagnóstico, nuestros informes, hallazgos y recomendaciones que facilitan la toma de decisiones en la gestión de sus equipos.

Contáctenos para conocer más sobre cómo cuantificar la cultura de su organización e identificar los factores que contribuyen en la construcción de culturas de confianza **para todos**.

Potencie su marca empleadora

Participe de nuestro nuevo programa de reconocimiento **Certificación™** y de nuestros rankings de **Los Mejores Lugares para Trabajar** en el país y sea reconocido como un empleador de excelencia.

Recursos

Visite [nuestra web](#) para acceder a papers de investigación, blogs, artículos y grabaciones de webinars.



<https://www.greatplacetowork.com.ar>

The logo consists of a red square with the text "Great Place To Work" in white, stacked vertically. The background of the entire slide is dark blue with a pattern of overlapping hexagons in various colors (yellow, light blue, green, red) and thin white lines.

Great
Place
To
Work®

¡Gracias!

Contacto:
info@greatplacetowork.com
www.greatplacetowork.com.ar