

Informe Ranking Millennials 2021

El bienestar como clave para
la atracción y retención de
talento



**Los Mejores Lugares
para Trabajar**

para Millennials

Great
Place
To
Work®

ARGENTINA
2021

El bienestar como clave para la atracción y retención de talento

Los millennials son, desde su esencia, una generación digital e hiperconectada que se distingue por sus altos valores éticos y sociales. Estas son las principales características que los diferencian del resto de sus colegas de trabajo pertenecientes a otras generaciones.

Es importante tener en cuenta estos rasgos al momento de incorporarlos a la cultura organizacional ya que su presencia en las empresas es cada vez mayor. Y no solo eso, cada vez son más los que están asumiendo posiciones de liderazgo. En consecuencia, garantizar su bienestar es imprescindible.

El bienestar es un eje clave para los millennials al momento de elegir dónde trabajar. Las organizaciones que mejor cubran este requerimiento serán aquellas que logren la mayor atracción y retención de estos jóvenes que ya se están convirtiendo en los nuevos líderes del mercado laboral.

En el presente informe presentamos los resultados de nuestro estudio y hacemos hincapié en las variables que hacen al bienestar de los colaboradores en sentido amplio y los beneficios que esto conlleva para quienes lo consiguen.



Qué esperan los Millennials de un gran lugar para trabajar

La pandemia puso a prueba a las organizaciones y su vínculo con sus colaboradores a todo nivel.

En el caso de los millennials, de acuerdo a como lo muestran nuestros resultados, los grandes lugares para trabajar lograron sortearlos con un muy buen desempeño y los números de 2021 superaron a los del año anterior con creces.

	2021	2020
Credibilidad*	90	84
Respeto*	89	84
Imparcialidad*	88	81
Orgullo*	88	85
Camaradería*	93	90

*En el Glosario se explica y detalla en qué consiste cada una de estas dimensiones de análisis.

Nivel Jerárquico

Cuando llevamos el análisis hacia **cuáles** son las percepciones de los millennials dependiendo del nivel jerárquico que ocupan, vemos que los valores se acrecientan a medida que se asciende en la escala jerárquica.

Esto suele ser así en las organizaciones en general y no solo en el caso de los millennials.

Por consiguiente, la conclusión que parece desprenderse del análisis es que, al tener mayor autonomía, poder de decisión e influencia en puestos de más envergadura, esto suele reflejarse en mejores percepciones en relación al lugar de trabajo.

	Employee/ Individual Contributor	Management - Frontline Manager or Supervisor	Management - Mid-level Manager	Management - Executive/C- Level Leader
Credibilidad	90	90	89	94
Respeto	89	89	88	91
Imparcialidad	87	88	86	87
Orgullo	88	92	91	95
Camaradería	93	95	87	97

Generaciones

Cuando el doble click lo hacemos en el rango etario vemos que la percepción de los millennials suele ser inferior en comparación a la de sus colegas de otras edades. De todos modos, la diferencia no es tan amplia (solo en el caso de Orgullo llega a los 4 puntos y en el resto es de 2 o menos).

Un punto a tener en cuenta al leer estos valores es que la edad y la experiencia de mayor cantidad de años en el mercado laboral muchas veces llevan a hacer una evaluación más positiva en comparativa con experiencias pasadas. Los millennials, por su parte, **evalúan desde una experiencia laboral más incipiente.**

A su vez, es importante destacar que la percepción de los millennials en estas áreas versus las del año anterior se incrementaron en su totalidad y que el mayor crecimiento se dio en la imparcialidad con 7 puntos más que en 2021.

	Millennials	Resto grupos etarios
Credibilidad	90	92
Respeto	89	91
Imparcialidad	88	90
Orgullo	88	92
Camaradería	93	94

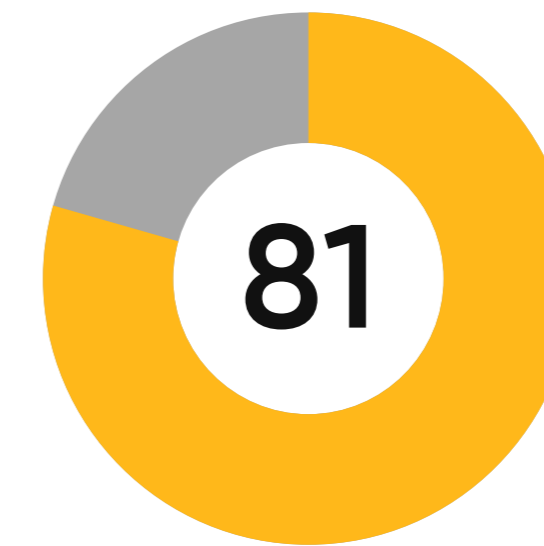
Los indicadores destacados que promueven un bienestar de 360°

El trabajo debe estar en línea con el propósito

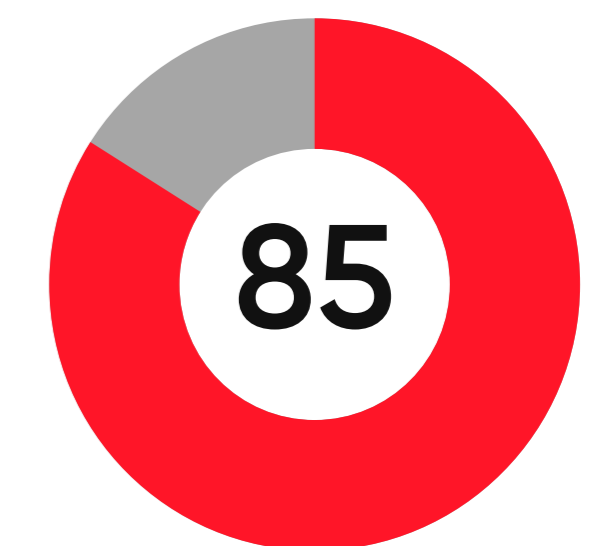
Si bien la pandemia y sus efectos impactaron fuertemente en los millennials (como también en las demás generaciones), sus intenciones de impulsar cambios positivos se fortalecieron.

Su compromiso para con la sociedad y el medioambiente siguen en crecimiento y, en esa misma línea, evalúan a sus lugares de trabajo.

El propósito abarca tanto el progreso laboral como también la forma en que cada uno individualmente contribuye al crecimiento total, en el día a día y en el largo plazo. Es en este punto donde los millennials sienten que marcan la diferencia en su búsqueda de construir un futuro mejor.

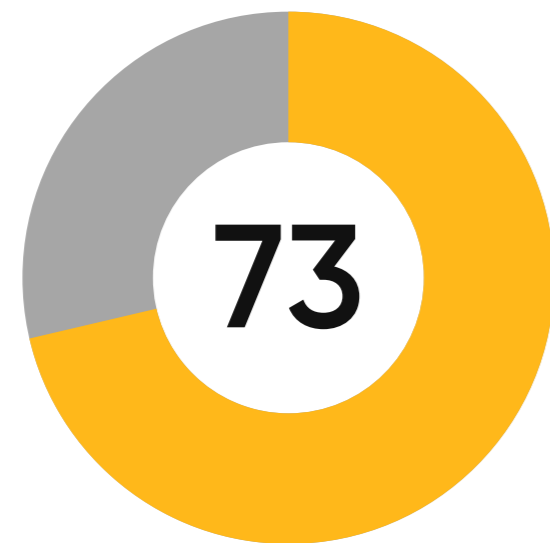


Mi trabajo tiene un significado especial: no es "solo un trabajo".



Me siento bien por la forma como contribuimos a la sociedad.

La estabilidad financiera es la base del bienestar



Aquí las personas reciben una remuneración justa por el trabajo que hacen.

Desde ya que los millennials por sus características intrínsecas consideran aspectos distintos a los de otras generaciones al momento de elegir dónde trabajar y permanecer. Sin embargo, hay un punto en donde todas las generaciones confluyen: la estabilidad financiera y la seguridad laboral.

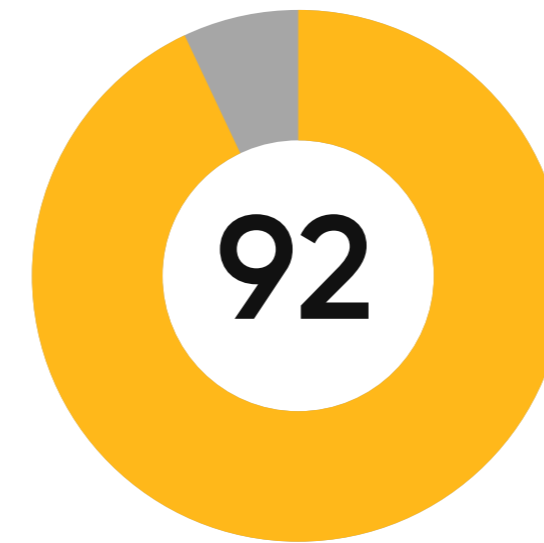
Este aspecto es la base sólida que todos exigen para poder proyectar el resto de sus aspiraciones. Cuando el salario no permite a los colaboradores cubrir sus necesidades y hacer las cosas que le dan placer. O bien, si se enfrentan permanentemente a un escenario de incertidumbre laboral, ello repercute directamente en sus niveles de estrés y, por ende, disminuye su bienestar en el trabajo.

En tiempos donde las economías del mundo han sufrido fuertes temblores como consecuencia de la pandemia y han tenido que reinventarse, esta variable no fue ajena para los millennials tampoco. A pesar de ello, la percepción de esta variable se incrementó en 6 puntos en relación a 2020.

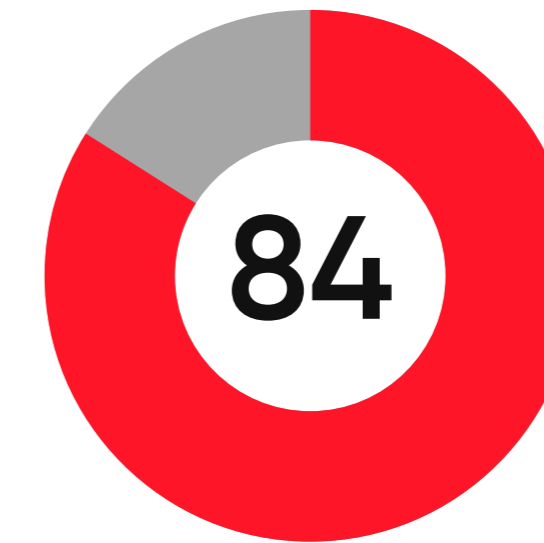
Los vínculos de cuidado mutuo son prioritarios

Entablar vínculos significativos, contenedores y de cuidado en el trabajo es primordial para alcanzar una cultura y clima laboral positivos.

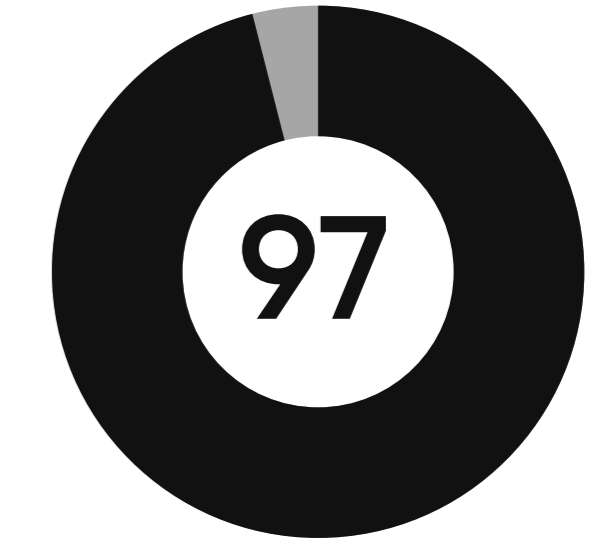
Para los millennials es muy importante que sus organizaciones estén comprometidas con las personas y que las coloquen en un lugar prioritario. Esto se complementa con su gran preocupación por el impacto de su trabajo en las comunidades, y que también se visualiza en las relaciones directas que establecen en su vida laboral cotidiana. Por ello, el cuidado de las mismas es tan importante para ellos.



Aquí las personas se preocupan las unas por las otras.



Los jefes involucran a las personas en las decisiones que afectan su trabajo o entorno laboral.



Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la organización.

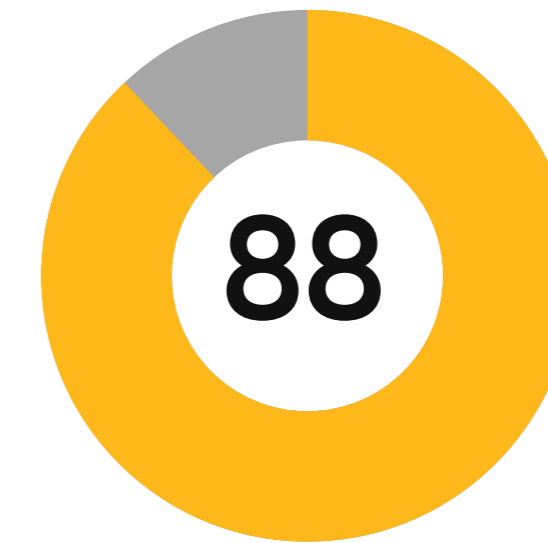
Toda organización que esté interesada en atraer y retener millennials deberá poner especial atención y cuidado en las relaciones a partir de su cultura laboral y garantizar un buen clima de trabajo.

Sin salud física y mental no hay bienestar

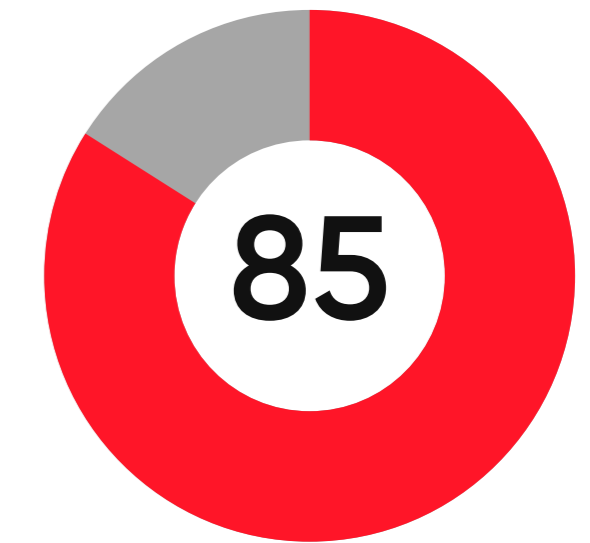
La salud física y mental de los colaboradores es imprescindible para garantizar el bienestar laboral. Esto incluye desde la autonomía y la gestión participativa, hasta el equilibrio entre vida personal y trabajo que se ofrece, entre otros factores destacados.

Asimismo, una de las preocupaciones principales de esta generación es su futuro profesional. En consecuencia, saber que su organización los acompaña y abre posibilidades en ese journey disminuye sus niveles de incertidumbre y ansiedad. Por ende, es un gran atractivo al momento de elegir su lugar de trabajo.

La salud mental es un aspecto de gran importancia para los millennials y una alerta que los líderes no pueden desatender. Prestar especial atención a este punto desde el ámbito organizacional puede convertirse en una fuerte ventaja competitiva en la atracción y retención de los mejores talentos.

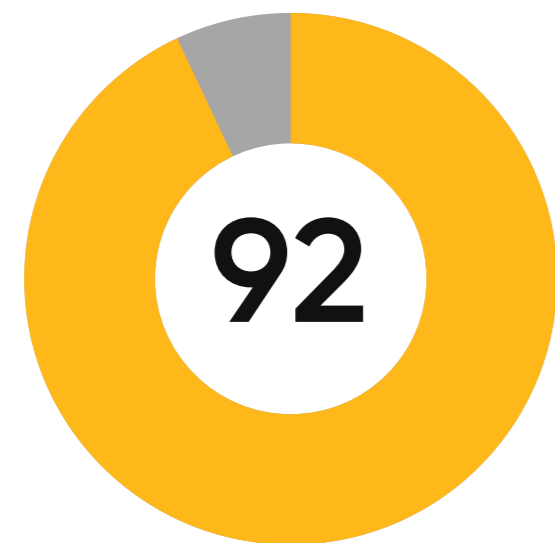


Este es un lugar
psicológica y
emocionalmente saludable
para trabajar.

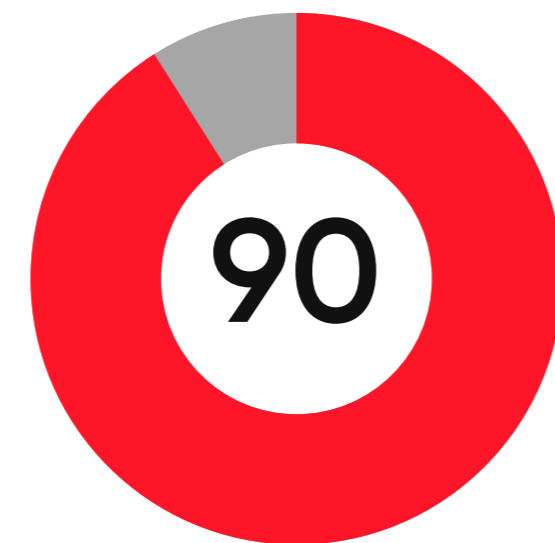


Se anima a las personas
a equilibrar su vida
profesional con su
vida laboral.

El bienestar es un estado que debe mantenerse en el tiempo



A las personas les gusta venir a trabajar aquí.



Los jefes muestran un interés sincero en mí como persona y no solo como empleado.

Los estudios demuestran que cuando se experimenta bienestar en el trabajo, la lealtad laboral aumenta. Cuando las personas se sienten a gusto con sus tareas, el clima laboral, el vínculo con sus líderes y demás colaboradores, cuando sus necesidades son escuchadas y tenidas en cuenta, los millennials siguen eligiendo permanecer en su organización.

Generar confianza fortaleciendo lazos, escuchando y atendiendo las necesidades de los colaboradores, es un eslabón clave e imprescindible para promover y mantener el bienestar laboral a lo largo del tiempo. Y para los millennials este es un aspecto que no están dispuestos a resignar.

Palabras finales

Los millennials conforman hoy por hoy la nueva generación de líderes, algunos ya en ejercicio y otros de cara al futuro.

Las organizaciones que estén interesadas en atraerlos y retenerlos deberán hacer especial foco en el bienestar laboral para alcanzar esta meta. Y este bienestar que buscan no implica únicamente una cultura y clima laboral positivos, sino que abarca la conexión del trabajo con su propósito personal, la seguridad psicológica, la salud física y mental, el equilibrio entre vida y trabajo y la garantía de una proyección de carrera internamente.

La pandemia ha revolucionado el mundo corporativo y, en lo que a los millennials se refiere, no hizo más que afianzar y acrecentar su perfil con foco en el impacto social y ambiental de sus acciones. Cuando eligen un trabajo están eligiendo una forma de vida más que un ingreso mensual que les permita acceder a lo que aspiran.

Atender estos requerimientos es una labor diaria para los líderes. El bienestar se construye a partir de la cultura organizacional. Observar y analizar lo que los mejores lugares para trabajar vienen haciendo en esta línea es un gran punto de partida para atraer y retener el talento millennial.



Metodología

La metodología de Great Place to Work® para determinar Los Mejores Lugares para Trabajar/ es única y ha sido aplicada por más de veinte años en más de 60 países en todo el mundo.

Existen dos componentes esenciales en la metodología de Los Mejores Lugares para Trabajar/ para Millennials:

- La percepción de los colaboradores a través de la cual se miden las experiencias de confianza.
- El logro de su máximo potencial humano sin importar quiénes sean ni qué lugar ocupen en la organización.

También se consideran las experiencias diarias de todos los colaboradores respecto de cómo se viven los valores dentro de la organización, la posibilidad de las personas para aportar nuevas ideas y la eficacia de los líderes en el día a día. Este mismo análisis se replica, y luego se combina con el anterior, para el colectivo específico de millennials.

Los criterios de elegibilidad para participar del ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar/ para Millennials son:

+30%

Que la empresa posea, como mínimo, un 30% de dotación de millennials en la composición de su dotación.

+70p

Que tanto en el total de los respondientes como en la demografía de millennials, el Trust Index® (encuesta de clima laboral) alcance como mínimo 70 puntos porcentuales de percepción positiva.

Glosario

Las dimensiones de análisis descriptas en el presente informe hacen referencia a:

**Credibilidad:**

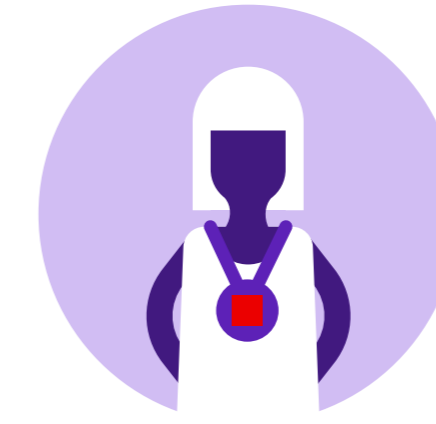
se refiere al vínculo que los colaboradores establecen con sus líderes en cuanto a: el grado de confianza que los empleados sienten hacia ellos, si existe una comunicación clara y directa, capacidad de escucha y de dar feedback, acceso a oportunidades, autonomía, acceso a la información, capacidad de liderazgo y gestión de las personas, los valores y ética de los líderes en su rol.

**Respeto:**

hace referencia al respeto y cuidado de los colaboradores en sentido amplio: cuidado de su salud física y mental, asignación de tareas claras y de los recursos necesarios para llevarlas a cabo, capacitación, participación en las decisiones y si se incentiva a los empleados a lograr un equilibrio entre vida personal y laboral.

**Imparcialidad:**

analiza las percepciones en cuanto a trato equitativo de los colaboradores, salarios justos, no favoritismos, ascensos basados en logros y capacidades para el puesto, diversidad, inclusión y equidad.

**Orgullo:**

mide la percepción de los colaboradores en referencia a cuán orgullosos se sienten de pertenecer a la organización, si les interesa proyectar su carrera allí, si se sienten reconocidos y que su trabajo aporta y hace la diferencia.

**Camaradería:**

se enfoca en que los colaboradores expresen su sentir en relación a los vínculos con sus pares, si se sienten cuidados e incluidos por la organización y si los unos cuidan a los otros.

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.

www.greatplacetowork.com.ar

Gracias!

Contacto

info@greatplacetowork.com

www.greatplacetowork.com.ar

