

INFORME

Los Mejores Lugares para Trabajar™ Talento Joven 2026

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Talento Joven

Great
Place
To
Work®

ARGENTINA
2026

™

Las nuevas reglas del desarrollo profesional



Great Place To Work®

El talento joven también está transformando a las organizaciones

Durante mucho tiempo, el desarrollo profesional estuvo asociado a un recorrido relativamente conocido: estudiar, conseguir un primer trabajo, adquirir experiencia y avanzar progresivamente hacia nuevas responsabilidades.

Las organizaciones acompañaban ese proceso transmitiendo conocimientos, formando profesionales y ofreciendo oportunidades de crecimiento. Hoy, ese recorrido convive con muchos otros.

La tecnología, la inteligencia artificial y las nuevas formas de trabajar están modificando tanto las oportunidades de inserción laboral como las habilidades necesarias para construir una carrera. También están cambiando las relaciones entre quienes recién comienzan y quienes llevan años de experiencia.

Un joven que ingresa a una organización puede necesitar orientación para comprender el negocio, desarrollar criterio profesional o tomar decisiones complejas. Al mismo tiempo, puede aportar conocimientos y formas de resolver problemas que desafíen las prácticas de quienes lo lideran.

Este escenario nos invita a revisar una idea que durante años pareció incuestionable: que el aprendizaje dentro de las organizaciones circula principalmente desde los más experimentados hacia quienes recién empiezan.

En Great Place To Work® creemos que las mejores culturas se construyen cuando todas las personas tienen la posibilidad de aportar, aprender y desarrollarse, independientemente de su edad o trayectoria. Y eso exige liderazgos capaces de reconocer distintas capacidades, generar confianza y ofrecer oportunidades reales.

Los resultados del Ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar™ para el Talento Joven 2026 muestran que es posible construir experiencias laborales altamente positivas para quienes están dando sus primeros pasos profesionales. Pero también nos permiten identificar desafíos que merecen una mirada más profunda: cómo se construye una trayectoria en un entorno cambiante, qué significa hoy desarrollar talento y de qué manera las organizaciones pueden aprovechar los conocimientos que llegan con las nuevas generaciones.

La incorporación de talento joven ya no es un proceso de adaptación en una sola dirección. Las personas aprenden de las organizaciones, pero las organizaciones también tienen mucho que aprender de ellas.

Ese intercambio es una de las oportunidades más valiosas que tenemos para construir mejores lugares para trabajar.



Carlos Alustiza,
CEO Great Place To Work Argentina

El primer empleo abre una puerta. ¿Qué pasa después?

Un primer empleo puede convertirse en el punto de partida de una trayectoria: un espacio para aprender, participar, descubrir capacidades y proyectar el futuro. Los resultados de las organizaciones reconocidas muestran cómo se construye esa experiencia.

Seis dimensiones de una gran experiencia laboral

Las mejores experiencias combinan oportunidades de crecimiento, confianza para participar y condiciones para desarrollar una carrera con sentido.

83%

PROPÓSITO

El trabajo tiene un significado especial

93%

DESARROLLO

Oportunidades de capacitación y crecimiento

93%

LIDERAZGO CERCANO

Interés por la persona, más allá de su rol

95%

AUTENTICIDAD

Posibilidad de ser uno mismo

96%

EQUIDAD GENERACIONAL

Trato equitativo, más allá de la edad

86%

EQUILIBRIO

Conciliación entre trabajo y vida personal

Tres conexiones que fortalecen la experiencia

- **Desarrollo + liderazgo:**
oportunidades de crecer con referentes que acompañan.
- **Autenticidad + equidad:**
libertad para aportar, sin que la edad defina el lugar de cada persona.
- **Propósito + equilibrio:**
sentido en el trabajo y espacio para los demás proyectos de vida.

Lo que sucede en el mercado nacional

El benchmark nacional permite dimensionar cuánto se destacan las experiencias que ofrecen las organizaciones reconocidas.

Las ventajas más amplias se observan precisamente en tres aspectos decisivos al comienzo de una carrera: desarrollo, reconocimiento y escucha.

56%

percibe oportunidades
de desarrollo

53%

recibe reconocimiento
por su trabajo y esfuerzo

61%

siente que sus ideas
son escuchadas

EN LAS ORGANIZACIONES RECONOCIDAS POR GPTW:

+38

p.p. en desarrollo

+38

p.p. en reconocimiento

+33

p.p. en escucha de ideas

(Comparación entre jóvenes de hasta 25 años de organizaciones reconocidas y benchmark general del mercado nacional. Ventajas en puntos porcentuales).



Estas tres ventajas reflejan una combinación especialmente valiosa para quienes comienzan su carrera: oportunidades para aprender, espacios para aportar y reconocimiento por el trabajo realizado.

Se trata de fortalezas que adquieren mayor relevancia a medida que cambian las herramientas y las formas de aprender en el trabajo.

Una primera experiencia de calidad puede ser mucho más que una puerta de entrada: puede convertirse en una plataforma para construir capacidades y ampliar horizontes profesionales.

El valor diferencial está en conectar oportunidades, acompañamiento y participación desde el comienzo. Esa es una de las contribuciones que las organizaciones reconocidas ya están haciendo al desarrollo del talento joven.

1 Nuevos caminos para construir una carrera

La trayectoria de estudiar, ingresar a una empresa, ganar experiencia y ascender sigue existiendo, pero ya no es el único modelo posible. El trabajo independiente, los proyectos por encargo, los emprendimientos y las plataformas digitales multiplicaron las formas de comenzar.

La diversidad de recorridos amplía las opciones y vuelve especialmente valiosas a las organizaciones capaces de ofrecer formación, continuidad y espacios para explorar intereses.

La tecnología también está renovando las tareas y habilidades de muchos puestos y, ante este escenario, quienes recién empiezan en el mundo laboral saben que aprender a adaptarse forma parte de la experiencia profesional.

Por eso, el valor del primer empleo no puede medirse solamente por la contratación. Importa qué capacidades permite construir, qué decisiones habilita y cuánto margen deja para descubrir intereses y fortalezas.

Las organizaciones reconocidas muestran que la adaptación se construye: requiere experiencias concretas, acompañamiento y oportunidades para asumir responsabilidades.

Los primeros años permiten aprender a trabajar con otros, recibir devoluciones y desarrollar criterio. Cuando estas experiencias se integran, el primer empleo gana valor como etapa de formación profesional y personal.

La pregunta relevante entonces es qué capacidades y posibilidades de futuro ayuda a construir cada experiencia de trabajo.

Los resultados del Ranking permiten observar cómo se vive esa primera etapa en organizaciones que se destacan por su cultura.

Los datos no describen a toda una generación, pero sí permiten reconocer prácticas culturales que ya generan experiencias destacadas y proyectar su valor hacia nuevas formas de trabajar.

2 De una gran experiencia a una trayectoria con posibilidades



Los resultados de los jóvenes de hasta 25 años en las organizaciones reconocidas muestran una base sólida para comenzar una carrera: oportunidades de desarrollo, liderazgo cercano, autenticidad y equidad.

Leídos en conjunto, los indicadores permiten explorar cómo esas fortalezas se complementan y qué otras dimensiones pueden potenciar:

Experiencia evaluada	Jóvenes ≤25
Capacitación y desarrollo	93%
Interés del liderazgo por la persona	93%
Posibilidad de ser uno mismo	95%
Equidad independientemente de la edad	96%
Equilibrio trabajo-vida personal	86%
Trabajo con significado especial	83%

Fuente: Great Place To Work® Argentina. Ranking Talento Joven 2026.

- El **acceso a oportunidades de desarrollo** crea condiciones para construir nuevas capacidades.
- El **acompañamiento del liderazgo** ayuda a convertir esas oportunidades en experiencias de aprendizaje.
- El **propósito y el equilibrio** amplían el valor de la experiencia más allá de cada tarea.

El 93% valora las oportunidades de desarrollo y el interés del liderazgo por la persona. En cambio, el trabajo con un significado especial alcanza el 83% y el equilibrio entre vida personal y laboral, el 86%.

Las preguntas miden experiencias distintas y sus porcentajes no prueban relaciones causales. Su lectura conjunta, sin embargo, ayuda a comprender la amplitud de una cultura de trabajo positiva.

Para la gestión, la oportunidad consiste en conectar capacitación, responsabilidades, devoluciones y visibilidad del aporte individual, de modo que el desarrollo se perciba también en el trabajo cotidiano.

Las organizaciones reconocidas construyeron una base favorable para hacerlo, sus jóvenes valoran las oportunidades que reciben y el interés del liderazgo por la persona.



3 Las nuevas condiciones del compromiso laboral

El compromiso de los jóvenes se expresa de distintas maneras: en la recomendación, la disposición a colaborar, la autonomía y la intención de continuar. La comparación con el mercado nos permite observar dónde se destacan las organizaciones reconocidas:

Experiencia evaluada	Ventaja frente al mercado
Intención de permanencia	+19 p. p.
Recomendación como gran lugar para trabajar	+22 p. p.
Confianza y autonomía	+24 p. p.
Entorno psicológica y emocionalmente saludable	+32 p. p.
Colaboración	+23 p. p.
Disposición a realizar un esfuerzo adicional	+25 p. p.
Adaptación a los cambios	+25 p. p.

Estas siete ventajas muestran que las organizaciones reconocidas generan condiciones favorables para trabajar, colaborar y responder a los cambios.

Y, más aún, que el compromiso no se limita a querer permanecer: también se expresa en la experiencia cotidiana de los equipos.

La ventaja en salud psicológica (+32 p. p.) convive con resultados destacados en autonomía (+24), colaboración (+23) y adaptación al cambio (+25). Lo que esto deja en evidencia son culturas que combinan el cuidado de las personas con la capacidad de acción.

La intención de permanencia también supera al mercado (+19 p. p.), aunque presenta una ventaja menor que otros indicadores. Esto no implica una

contradicción, ya que permanecer es una decisión personal en la que intervienen diversos factores además de los citados.

El aporte distintivo de las organizaciones de este Ranking es que construyen una experiencia que vale la pena recomendar, en la que las personas pueden contribuir y desarrollarse. Esa fortaleza es actualmente de gran valor, incluso en un mundo laboral con trayectorias cada vez más diversas.

4 El liderazgo ante el fin del monopolio del conocimiento

La autoridad formal y el conocimiento ya no siempre avanzan juntos. Un líder puede tener mayor criterio de negocio y, al mismo tiempo, aprender de alguien recién incorporado a utilizar una herramienta o explorar una solución.

La experiencia sigue siendo una fuente de criterio y orientación, donde el liderazgo suma valor cuando integra ese conocimiento con las ideas y herramientas que aportan personas de diferentes trayectorias.

Las nuevas tecnologías amplían las posibilidades de ese intercambio. Su aprovechamiento requiere contexto, criterio y capacidad para evaluar resultados, competencias que pueden enriquecerse entre generaciones.

En ese escenario, liderar no consiste en tener siempre la respuesta, sino en establecer qué problema se quiere resolver, cómo se decide y quién puede aportar el conocimiento necesario.

Los indicadores de credibilidad permiten observar qué condiciones encuentran los jóvenes para trabajar bajo ese esquema:

CREDIBILIDAD

Experiencia evaluada	Jóvenes	Mercado	Ventaja
Accesibilidad del liderazgo	95%	73%	+21 p. p.
Claridad de las expectativas	91%	58%	+33 p. p.
Cumplimiento de promesas	90%	57%	+33 p. p.
Autonomía para realizar el trabajo	93%	67%	+27 p. p.

Las ventajas más altas aparecen en claridad de expectativas y cumplimiento de promesas (+33 p. p. en ambos casos). Estas, junto con la accesibilidad y la autonomía, describen un liderazgo que combina cercanía con consistencia.

Es que la confianza se fortalece cuando la cercanía se traduce en acuerdos claros y compromisos cumplidos. Cuando las decisiones se distribuyen y el conocimiento circula en varias direcciones, los equipos necesitan criterios claros para actuar sin

depender de la intervención constante de una autoridad.

La autonomía del 93% adquiere otra lectura junto a esos datos, y es importante tener en claro que delegar funciona mejor como una práctica de gestión explícita que como una retirada del liderazgo.

El valor de estos liderazgos está en crear equipos donde distintos conocimientos pueden convertirse en mejores decisiones y responsabilidades compartidas.

5 Aprender haciendo: nuevas oportunidades para el talento joven

Para quienes comienzan su carrera, el desarrollo es una expectativa central.

Los Mejores Lugares para Trabajar responden a ello con oportunidades de capacitación, escucha de ideas y reconocimiento del esfuerzo: tres experiencias que permiten aprender también a través del trabajo cotidiano.

9 de cada 10 jóvenes así lo perciben, esta es una fortaleza que ofrece una base especialmente valiosa para ampliar las formas de incorporar conocimiento, especialmente, a medida que se incorporan nuevas herramientas.

El criterio profesional se construye al investigar, preparar propuestas, revisar errores, observar decisiones y recibir devoluciones. Son experiencias que pueden diseñarse deliberadamente en los equipos y enfocarse en ello desde el ingreso del colaborador puede convertirse en una ventaja competitiva para la empresa en el mediano y largo plazo.

A su vez, la inteligencia artificial abre posibilidades para agilizar tareas y liberar tiempo para actividades de mayor valor. Este es un cambio de impacto que nos invita a pensar cómo conservar oportunidades de práctica y aprendizaje en los primeros puestos.

Hoy, automatizar tareas y desarrollar criterio profesional son objetivos complementarios, pero siempre que el aprendizaje tenga un lugar explícito en la organización del trabajo.

Escuchar las ideas de los colaboradores, reconocer el esfuerzo y dar la posibilidad de admitir errores involuntarios son experiencias especialmente útiles para promover el aprendizaje basado en la participación, la práctica y el feedback, más allá de los cursos formales sobre contenidos específicos.

DESARROLLO Y APRENDIZAJE

Experiencia evaluada	Jóvenes	Mercado	Ventaja
Capacitación y desarrollo profesional	93%	56%	+37 p. p.
Escucha y respuesta a sugerencias e ideas	94%	61%	+33 p. p.
Reconocimiento del trabajo y esfuerzo adicional	91%	53%	+38 p. p.
Reconocimiento de los errores involuntarios	93%	64%	+29 p. p.

La combinación de capacitación (+37 p. p.), reconocimiento (+38), escucha (+33) y aceptación de errores involuntarios (+29) destaca una fortaleza de estas organizaciones: los jóvenes encuentran en ellas oportunidades tanto para incorporar conocimientos como para ponerlos a prueba.

El paso siguiente y natural es ampliar esas oportunidades mediante proyectos, feedback permanente y participación en las decisiones, de modo que la formación se traduzca en experiencia.

Y aquí el For All™ vuelve a cobrar relevancia, ya que un liderazgo intergeneracional puede potenciar ese aprendizaje al integrar experiencia acumulada y nuevas formas de resolver problemas.

6 Equidad generacional: del buen trato al acceso de oportunidades

Los datos muestran que 96% de los jóvenes declara percibir un trato equitativo independientemente de la edad. Esta es claramente una fortaleza destacada y una base para ampliar el acceso a oportunidades y reconocimiento.

La experiencia de justicia también se construye en decisiones menos visibles: quién participa, quién recibe responsabilidades desafiantes, quién obtiene reconocimiento y qué aportes son considerados valiosos.

Lo que vemos es que la edad puede influir en los supuestos sobre experiencia o capacidad. Sin embargo, dos personas de la misma generación pueden tener conocimientos, necesidades y trayectorias muy diferentes.

Por eso, gestionar la equidad generacional no consiste en tratar a todos de manera idéntica, sino en revisar si los criterios de acceso a oportunidades son comprensibles y consistentes. Desde la perspectiva For All™, el objetivo es que las posibilidades de contribuir y desarrollarse no queden definidas por la pertenencia a un grupo.

Y en este punto, los resultados permiten identificar una ventaja especialmente significativa. La ventaja de +44 p. p. en oportunidades de reconocimiento especial es la mayor entre los indicadores de esta sección, muy por encima de la ventaja de +18 p. p. en equidad por edad.

La combinación de equidad por edad y reconocimiento especial invita a observar cómo las mejores culturas hacen visibles contribuciones diversas, incluidas las de quienes tienen menos antigüedad en la empresa:

EQUIDAD

Experiencia evaluada	Jóvenes	Mercado	Ventaja
Buen trato independientemente de la posición	97%	82%	+15 p. p.
Oportunidades de reconocimiento especial	90%	46%	+44 p. p.
Trato equitativo independientemente de la edad	96%	78%	+18 p. p.
Posibilidad de ser escuchado ante una injusticia	94%	67%	+27 p. p.

El reconocimiento también tiene una dimensión económica

La compensación aporta otra dimensión para comprender la experiencia de reconocimiento.

El **75% considera justa su remuneración** y el **70% percibe como justa la distribución de las ganancias**. Son resultados positivos, aunque inferiores a los de equidad por edad (96%) y oportunidades de reconocimiento especial (90%). Estos porcentajes muestran que sentirse tratado equitativamente y sentirse justamente recompensado no son experiencias equivalentes.

La **oportunidad de gestión** acá está en explicar con claridad los criterios de compensación, progresión y reconocimiento, especialmente cuando evolucionan las responsabilidades.



7 Del orgullo de pertenecer a la posibilidad de incidir

El sentido de pertenencia es una de las grandes fortalezas de las organizaciones reconocidas. El 97% se siente bienvenido al ingresar y el 95% percibe que puede ser uno mismo.

A esa base de confianza se suma una oportunidad de desarrollo: ayudar a que cada joven identifique el valor concreto de su contribución.

ORGULLO Y COMPAÑERISMO

Experiencia evaluada	Jóvenes	Mercado	Ventaja
Orgullo por los logros colectivos	93%	80%	+13 p. p.
Marco una diferencia aquí	80%	64%	+16 p. p.
Significado especial del trabajo	83%	66%	+18 p. p.
Posibilidad de ser uno mismo	95%	80%	+15 p. p.
Sentirse bienvenido al ingresar	97%	85%	+13 p. p.

La bienvenida y la autenticidad son resultados especialmente positivos que ofrecen un punto de partida sólido para que las personas participen y ganen protagonismo con el tiempo.

Tres indicadores permiten observar distintas formas de vincularse con el trabajo:

93% SE SIENTE ORGULLOSO DE TRABAJAR EN SU ORGANIZACIÓN.

83% CONSIDERA QUE SU TRABAJO TIENE UN SIGNIFICADO ESPECIAL.

80% SIENTE QUE MARCA UNA DIFERENCIA CON LO QUE HACE.

El orgullo de pertenecer alcanza el 93%, mientras que el 80% siente que marca una diferencia. La distancia de 13 puntos entre afirmaciones distintas abre una oportunidad: hacer más visible el impacto del trabajo individual sobre los logros colectivos. En los primeros años de carrera, conectar tareas y resultados puede ayudar a comprender cómo se construye valor desde cada función.

Mostrar cómo una recomendación modifica un proceso, explicar la finalidad de un

trabajo o compartir resultados de un proyecto ayuda a hacer visible la contribución sin exigir responsabilidades para las que alguien todavía no está preparado.

Comunicar el propósito organizacional y mostrar contribuciones concretas son prácticas complementarias. Cuando hay una pertenencia sólida, las organizaciones pueden construir sobre ellas mayores oportunidades de participación e impacto.

8 El lugar del bienestar en el desarrollo del talento joven

El desarrollo profesional se potencia cuando las oportunidades de aprendizaje conviven con condiciones que permiten sostener el crecimiento.

Las organizaciones reconocidas muestran ventajas destacadas frente al mercado en salud psicológica, equilibrio y cuidado del liderazgo. Esa combinación expresa una forma de entender el desarrollo que considera a la persona en su conjunto.

BIENESTAR Y EXPERIENCIA LABORAL

Experiencia evaluada	Jóvenes	Mercado	Ventaja
Entorno psicológica y emocionalmente saludable	87%	55%	+32 p. p.
Equilibrio entre trabajo y vida personal	86%	55%	+32 p. p.
Interés del liderazgo por la persona	93%	64%	+29 p. p.

Un liderazgo que muestra interés por la persona es un acompañamiento que cobra mayor relevancia cuando el inicio de una carrera coincide con estudios, búsqueda de independencia económica y decisiones personales.

Las mejores experiencias combinan desafíos que desarrollan capacidades con acompañamiento y una organización del trabajo que permite sostener el esfuerzo.

La salud psicológica (+32 p. p.) y el equilibrio (+32 p. p.) son dos de las mayores ventajas de esta sección y refuerzan el valor de una cultura que integra bienestar y desarrollo profesional.

Este es un gran pilar sobre el que desarrollar una trayectoria sostenible ya que ofrece oportunidades de crecer con condiciones para aprovecharlas a lo largo del tiempo.

9 De la etiqueta generacional a la experiencia de cada equipo

Los resultados reúnen las voces de jóvenes de hasta 25 años y permiten identificar fortalezas compartidas, pero su valor crece cuando se complementan con la escucha de cada equipo.

La edad ofrece una perspectiva útil, pero no reemplaza el conocimiento de las aspiraciones, habilidades y circunstancias individuales. En un mismo equipo puede haber personas que busquen estabilidad, otras que quieran explorar funciones y otras que ya tengan experiencia en proyectos propios.

Lo mismo ocurre con la tecnología, no toda persona joven – a pesar de ser un nativo digital – domina la IA y no toda persona de mayor trayectoria encuentra dificultades para incorporarla.

Entonces, la pregunta relevante para el liderazgo pasa a ser qué necesita cada equipo para convertir esa diversidad en oportunidades reales de aprendizaje y contribución.

Los promedios permiten reconocer patrones, pero al fin de cuentas es la gestión la que los convierte en decisiones cuando identifica qué necesita cada uno para desarrollarse. Por eso, la escucha sistemática necesita estar presente en los equipos y traducirse en prioridades de

acción, en lugar de quedar restringida a un diagnóstico general.

En este sentido, herramientas como Great Leader Lens facilitan la gestión al permitir que cada líder conozca cómo viven los colaboradores la experiencia laboral, identifique los aspectos que requieren mayor atención y cuente con información concreta para orientar sus decisiones.

De esta manera, los resultados de la escucha se traducen en acciones más cercanas a las necesidades y particularidades de cada equipo.

Esa capacidad de respuesta es especialmente valiosa en entornos que incorporan nuevas herramientas y formas de colaboración, garantizando una excelente experiencia de trabajo For All™.



Metodología utilizada para la elaboración de este Ranking

Para determinar Los Mejores Lugares de trabajo para Talento Joven en Argentina 2026, Great Place to Work® analizó las respuestas anónimas de las encuestas que representan a más de 10.000 personas. Esta Lista está compuesta por 20 empresas.

Los empleados respondieron 60 preguntas de la encuesta que describen hasta qué punto su organización crea un Great Place to Work For All™.

El puntaje total que recibe la empresa se conforma de lo que obtienen en los 5 componentes del Modelo: Confianza, Maximizar el Potencial Humano, Valores, Liderazgo e Innovación. Cada uno de estos elementos está compuesto por determinadas sentencias del cuestionario.

Este mismo análisis se replica para el colectivo específico de talento joven, es decir personas que tienen hasta 25 años de edad.

Los criterios de elegibilidad para participar del ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar Talento Joven son:

- Que la empresa posea, como mínimo, **un 10% de dotación de menos de 25 años** en la composición de su dotación.
- Que tanto en el total de los respondientes en la demografía de menos de 25 años, el Trust Index© (encuesta de clima laboral) alcance **como mínimo 65 puntos porcentuales** de percepción positiva.
- Haber iniciado el proceso de certificación antes del **21 de agosto de 2026**.

DATOS TÉCNICOS

136
10000
20

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

COLABORADORES ENCUESTADOS

ORGANIZACIONES CONFORMAN LA LISTA FINAL

- PyMEs: 5
- Hasta 250 colaboradores: 5
- 251 a 1000 colaboradores: 5
- Más de 1000 colaboradores: 5



Los Mejores Lugares para Trabajar™

Talento Joven 2026

Más de 1000 colaboradores

1  Shape the future with confidence	2 	3  GREENARMOR La seguridad de vivir tranquilo
4  verisure	5 	

251 a 1000 colaboradores

1  ASSURANT®	2  MOURA Baterías	3  ZS
4  CINEMARK	5  Schneider Electric	

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™
Talento Joven

Great
Place
To
Work.

ARGENTINA
2026

Los Mejores Lugares para Trabajar™ Talento Joven 2026

Hasta 250 colaboradores

1  HOTEL SAINT GEORGE IGUAZÚ ★★★★★	2 ABNGROUP	3 COMPRA GAMER	
	4 ePagos	5 ZURICH Santander SEGUROS ARGENTINA	

PyMEs

1 	2 	3 	
	4 	5 	

Las nuevas reglas del desarrollo profesional

El mundo del trabajo está cambiando y con él las formas de construir una carrera. En Argentina, la trayectoria ascendente dentro de una misma organización convive con el trabajo independiente, los emprendimientos, las plataformas digitales y recorridos profesionales cada vez más diversos.

Esa diversidad amplía las posibilidades de elección, aunque también plantea preguntas sobre continuidad, formación y proyección. En este escenario, las organizaciones tienen una oportunidad extraordinaria: convertirse en espacios donde las primeras experiencias se transformen en capacidades para toda una trayectoria.

Las organizaciones de este Ranking muestran que esa oportunidad ya está tomando forma. Sus resultados reflejan culturas donde los jóvenes encuentran desarrollo, liderazgo cercano, propósito, equidad, reconocimiento y confianza para participar.

La diferencia que lograron plasmar es la oferta de experiencias que invitan a aprender, construir vínculos, aportar ideas y

elegir seguir creciendo. Esta es una ventaja enorme frente al mercado en cuanto a desarrollo, reconocimiento y escucha que demuestra cuánto puede aportar una cultura que abre esas posibilidades desde el comienzo.

Además, no podemos dejar de mirar hacia lo que viene y esto exige formularnos nuevas preguntas: ¿cómo construir experiencia profesional cuando la inteligencia artificial transforma algunas tareas iniciales? ¿Cómo combinar el conocimiento acumulado con nuevas habilidades? ¿Cómo hacer que el orgullo de pertenecer se traduzca en una contribución cada vez más visible?

El futuro del desarrollo profesional se construirá en ese intercambio y los mejores lugares para trabajar ya están mostrando que acompañar el crecimiento de los jóvenes también impulsa la evolución de toda la organización.

Conocer la experiencia es el primer paso para gestionarla

En Great Place To Work® Argentina acompañamos a las organizaciones a medir y comprender su cultura, desarrollar mejores experiencias laborales y construir entornos donde todas las personas tengan oportunidades de aportar y crecer.

Conocé cómo podemos ayudarte a fortalecer la cultura de tu organización y transformar los resultados de la escucha en decisiones de gestión.

¡Contactanos!

Acerca de Great Place To Work®

Great Place To Work® es la autoridad mundial en cultura organizacional. Impulsados por nuestro modelo y plataforma exclusivos y patentados, ofrecemos la Certificación y los Rankings de Los Mejores Lugares para Trabajar™ más respetados, datos y comparaciones únicas e inigualables, así como investigaciones e insights líderes en la industria. Todo respaldado por una amplia y potente variedad de recursos y una comunidad próspera.

Desde hace treinta años, Great Place To Work ha redefinido la experiencia de los colaboradores en el lugar de trabajo, escuchando las voces que más importan: la de los empleados.

Mediante más de miles de entrevistas y focus groups, decodificamos el ADN de los grandes lugares para trabajar. Ese ADN sigue presente en todo lo que hacemos y lo reafirman millones de colaboradores en todo el mundo cada año.

Utilizamos nuestros benchmarks para reconocer a Los Mejores Lugares para Trabajar en más de 170 países en todo el mundo.

Todo lo que hacemos está inspirado en nuestra misión: ayudar a cada organización a transformarse en un gran lugar para trabajar For All.

Mejor para los Negocios.

Mejor para las Personas.

Mejor para el Mundo.

Más información:

info@greatplacetowork.com
www.greatplacetowork.com.ar

