



Pulso de gestión empresarial

# ¿TRANSICIÓN o EVOLUCIÓN?

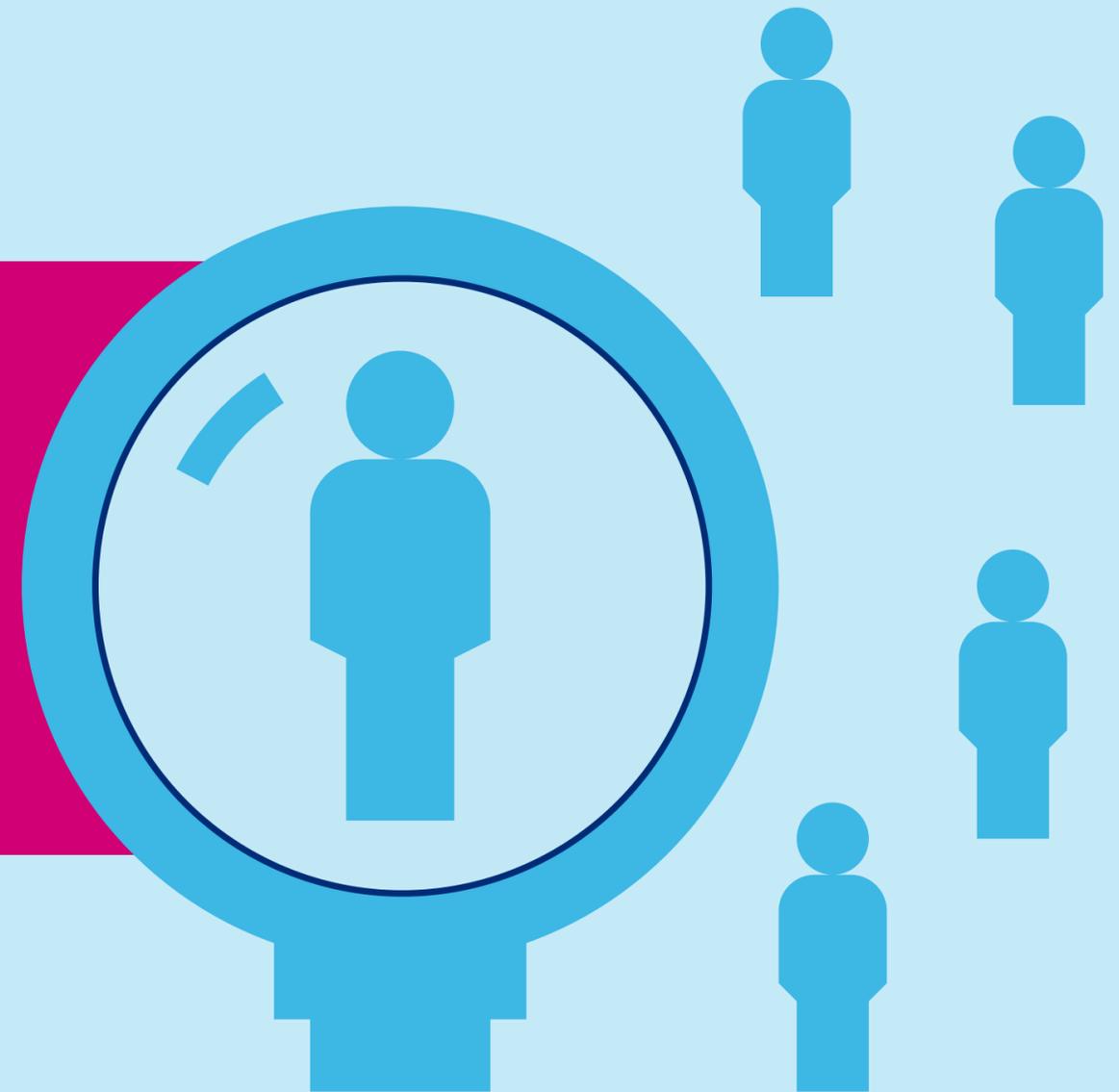
Empoderamiento del talento y cambios en los modelos de desarrollo profesional



# 245 Jóvenes PARTICIPANTES



# características de la muestra



# Datos demográficos



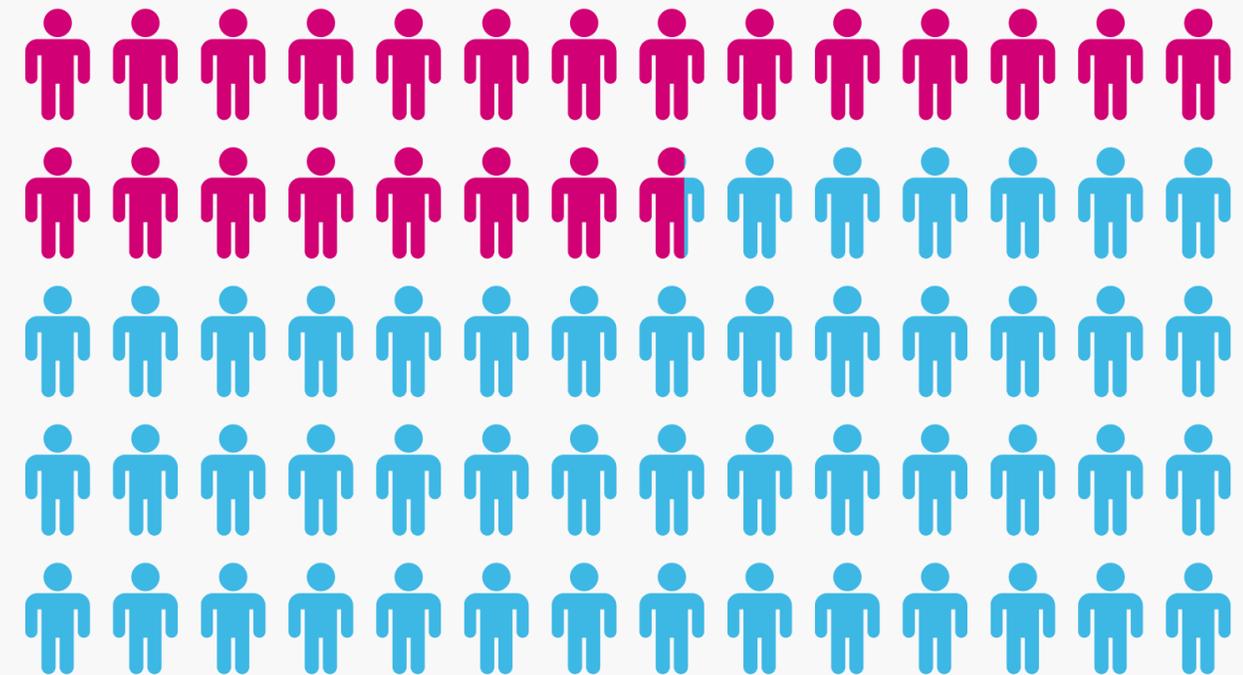
## Género\*



● Mujeres ● Varones

\* Las categorías "no binario", "otro" y "prefiero no decirlo" no registraron respuestas.

## Grupo etario

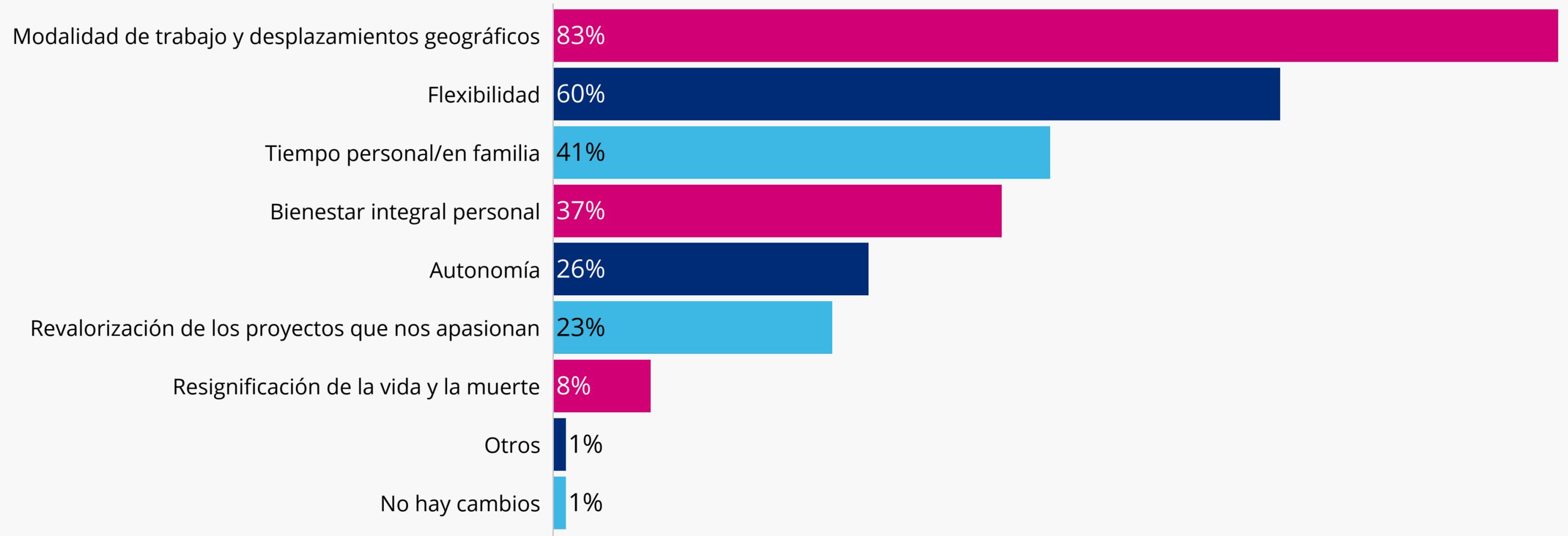


● Entre 18 y 30 años (31%) ● Entre 31 y 40 años (69%)

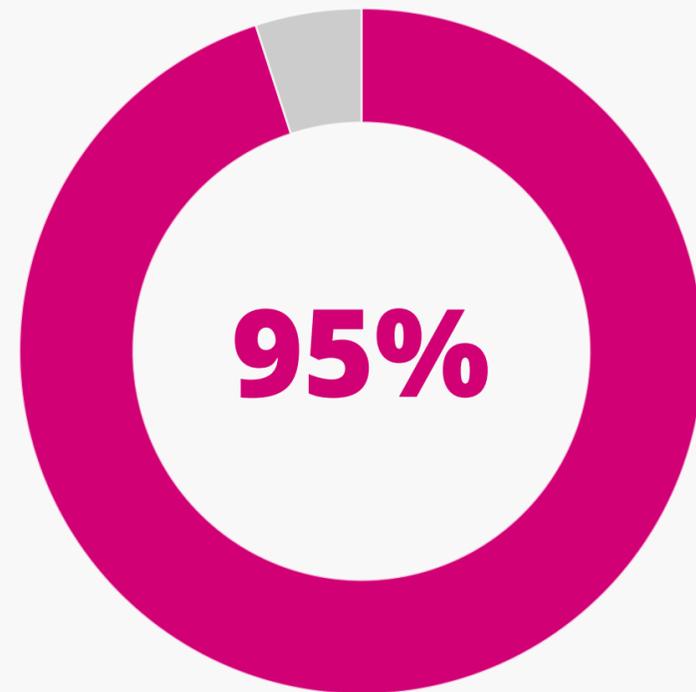
# INFORME DE RESULTADOS



# Cambios producidos en/por la pandemia que inciden en los nuevos modelos de desarrollo profesional



# Cambios en los modelos de trabajo post-pandemia



**De los/as jóvenes considera que sus organizaciones están adoptando cambios en los modelos de trabajo**

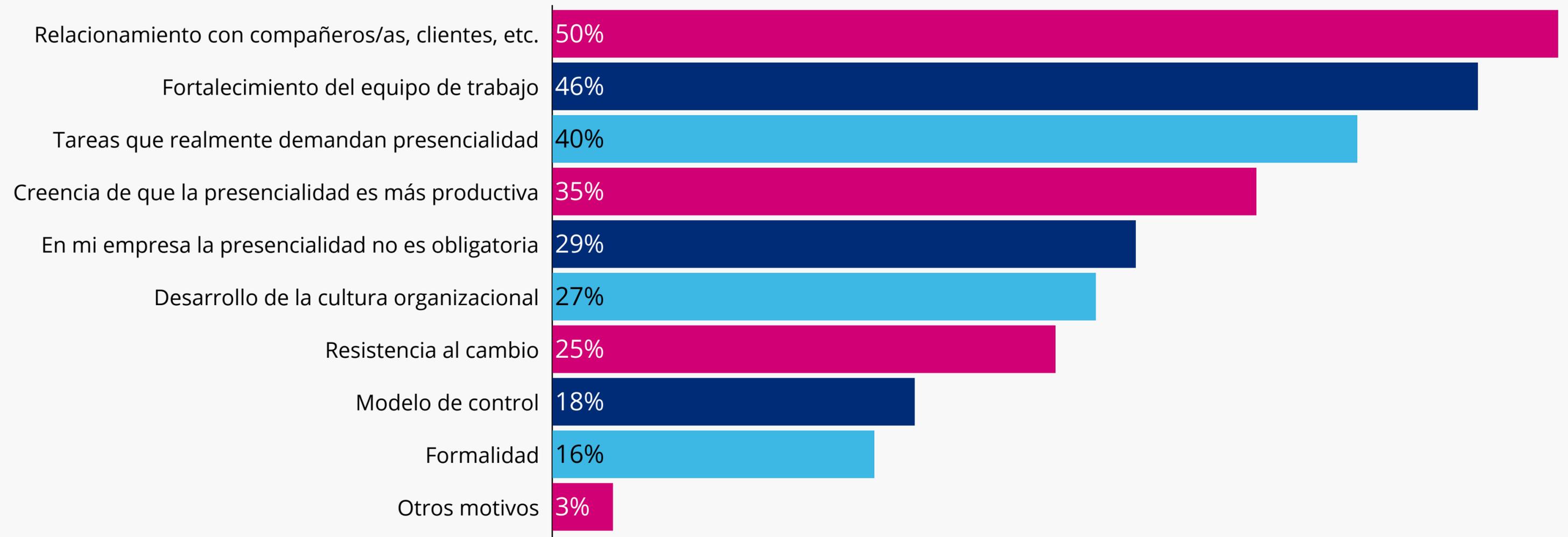
Están cambiando completamente

72%

Aplican cambios lentamente

28%

# Motivos por los cuales se exige la presencialidad (total o parcial) en los trabajos



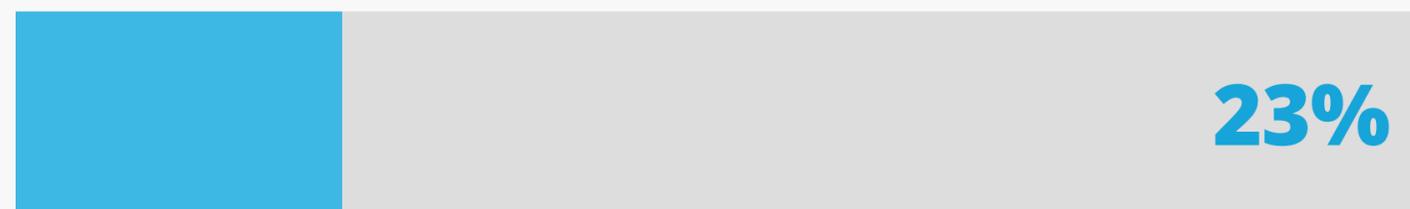
# Valoración de los liderazgos en las organizaciones en función de su adaptación (o no) a los tiempos que corren



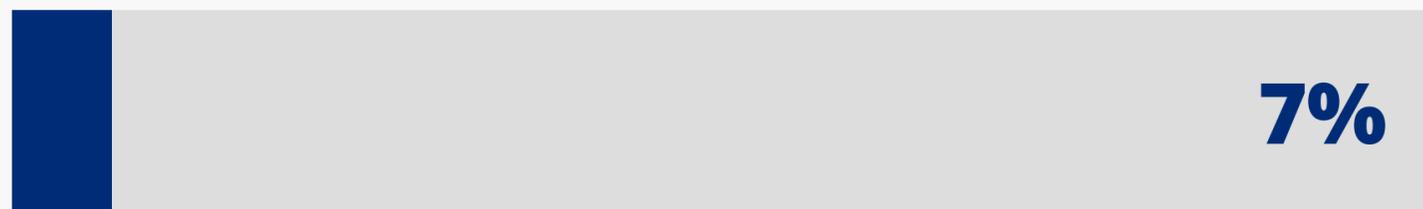
## Liderazgos adecuados



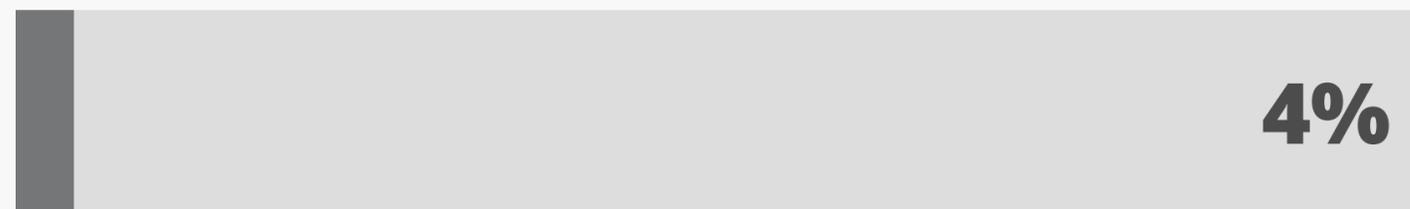
## Liderazgos medianamente adecuados



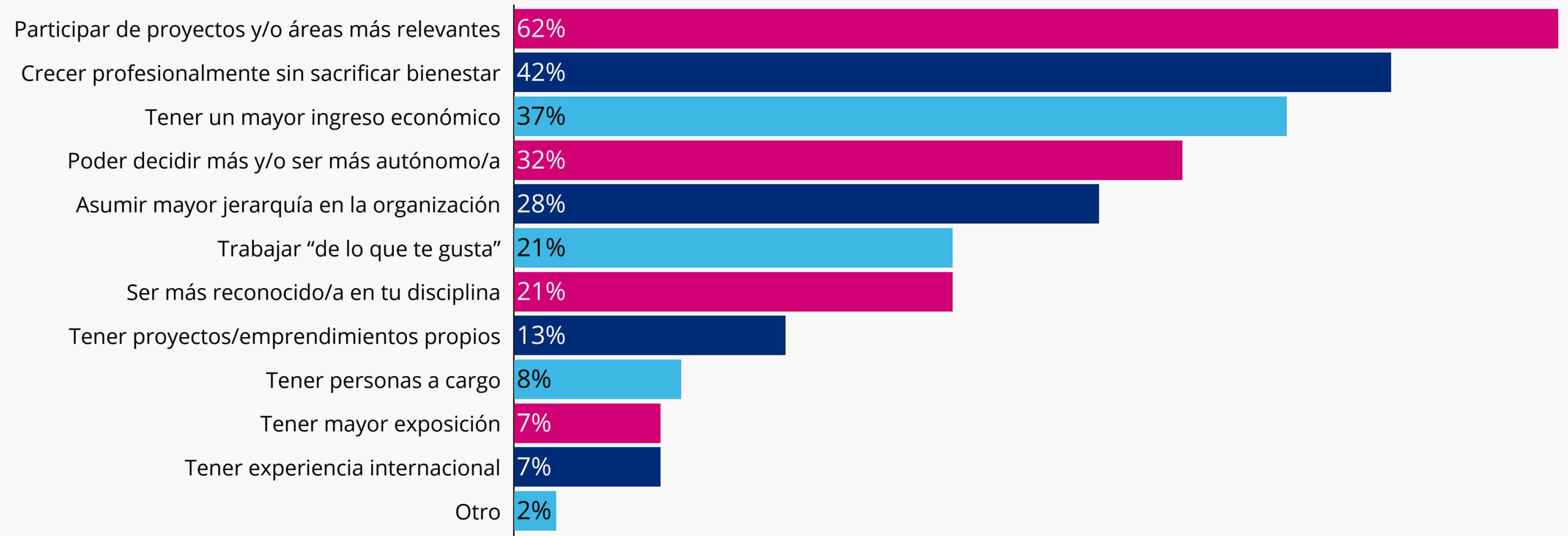
## Liderazgos no adecuados



## No tiene jefe/a directo/a



# Formas de concebir el desarrollo profesional



# Formas de concebir el desarrollo profesional según género



## Mujeres

1	Participar de proyectos y/o áreas más relevantes para la organización	62%
2	Crece profesionalmente sin sacrificar bienestar/vida personal	46%
3	Tener un mayor ingreso económico	34%
4	Poder decidir más y/o ser más autónomo/a	32%
5	Trabajar “de lo que te gusta”	24%

## Varones

1	Participar de proyectos y/o áreas más relevantes para la organización	61%
2	Tener un mayor ingreso económico	40%
3	Crece profesionalmente sin sacrificar bienestar/vida personal	38%
4	Poder decidir más y/o ser más autónomo/a	32%
5	Ser más reconocido/a en tu disciplina	18%

# Formas de concebir el desarrollo profesional según grupo etario



## Entre 20 y 30 años

1	Participar de proyectos y/o áreas más relevantes para la organización	62%
2	Poder decidir más y/o ser más autónomo/a	37%
3	Tener un mayor ingreso económico	33%
4	Crece profesionalmente sin sacrificar bienestar/vida personal	26%
5	Trabajar "de lo que te gusta"	24%

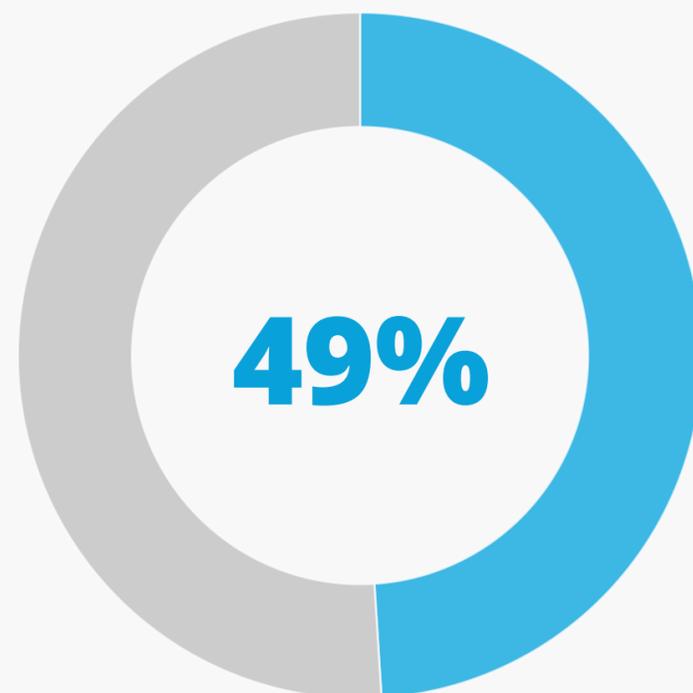
## Entre 31 y 40 años

1	Participar de proyectos y/o áreas más relevantes para la organización	62%
2	Crece profesionalmente sin sacrificar bienestar/vida personal	50%
3	Tener un mayor ingreso económico	38%
4	Poder decidir más y/o ser más autónomo/a	30%
5	Ser más reconocido/a en tu disciplina	21%

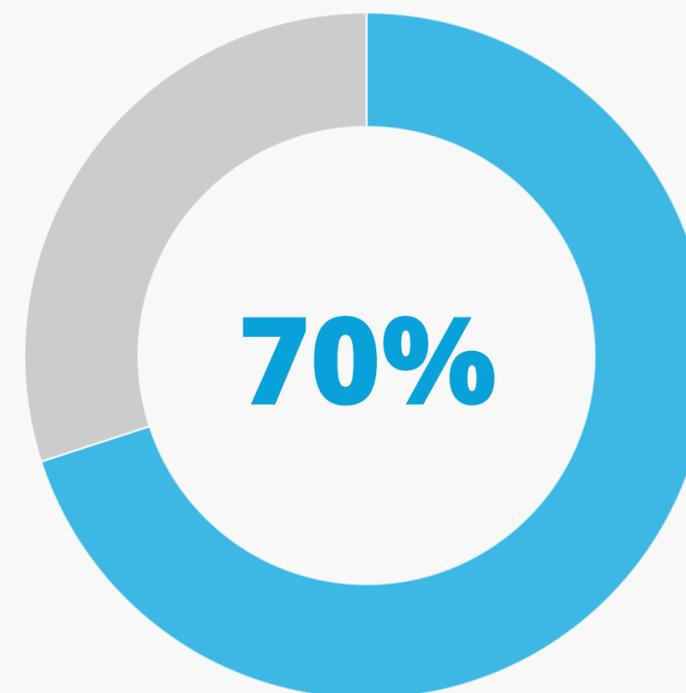
# ¿Alguna persona cercana, o vos mismo/a, desde el comienzo de la pandemia inició o continúa...? [Rtas. positivas]



...un emprendimiento personal, en reemplazo de un empleo en relación de dependencia



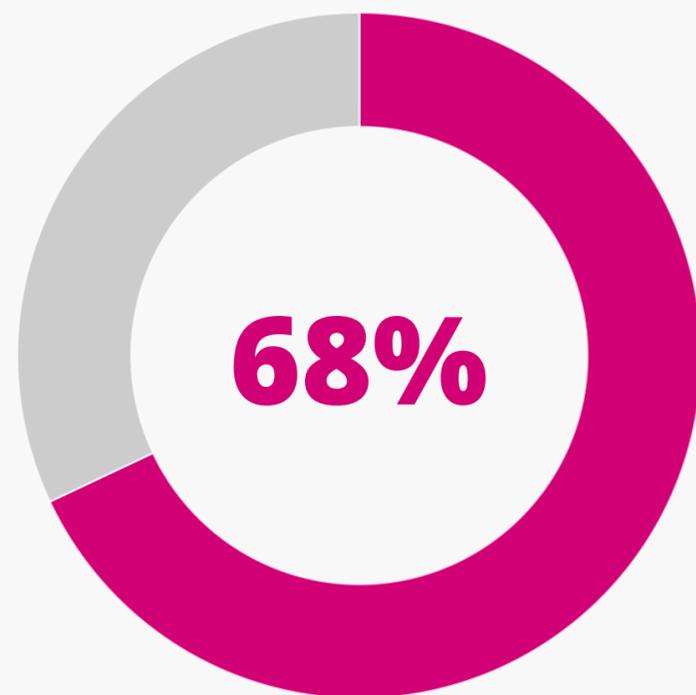
...un emprendimiento personal complementando un empleo en relación de dependencia



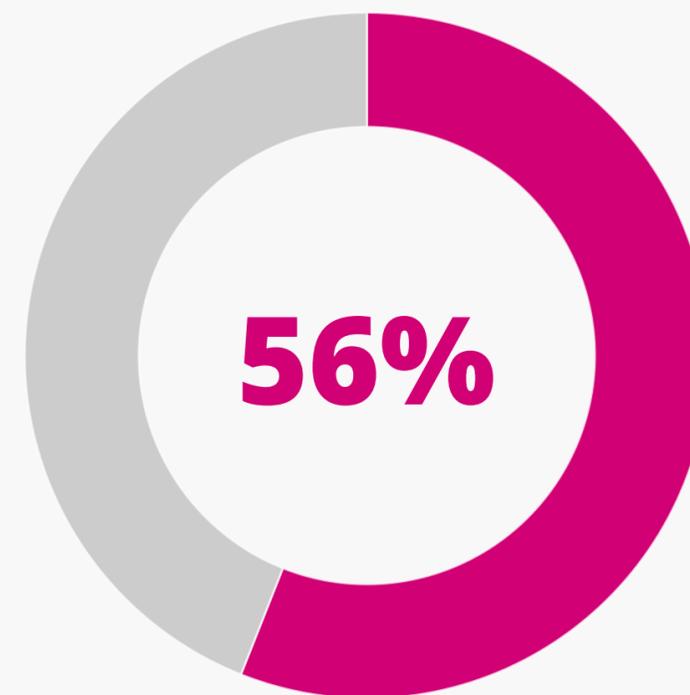
# ¿Alguna persona cercana, o vos mismo/a, desde el comienzo de la pandemia inició o continúa...? [Rtas. positivas]



...un empleo en/para empresa del exterior, desde Argentina



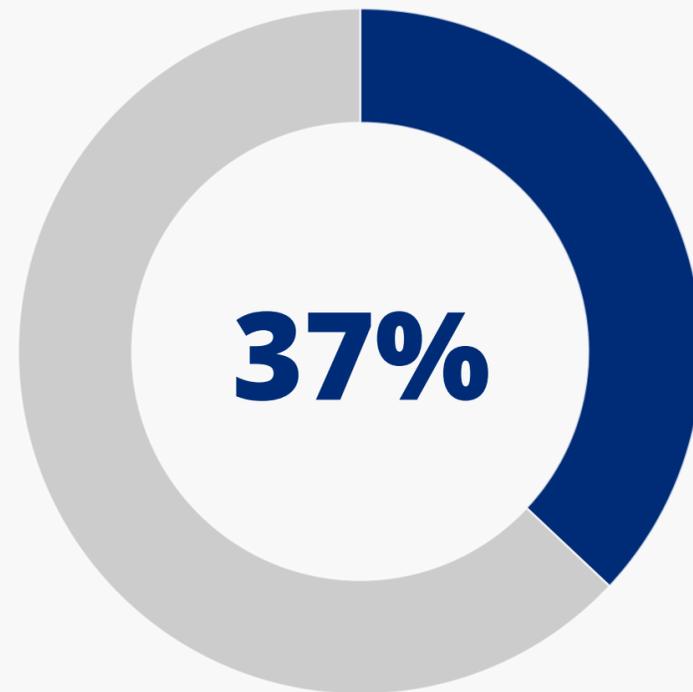
...un empleo en/para empresa del exterior, relocalizándose



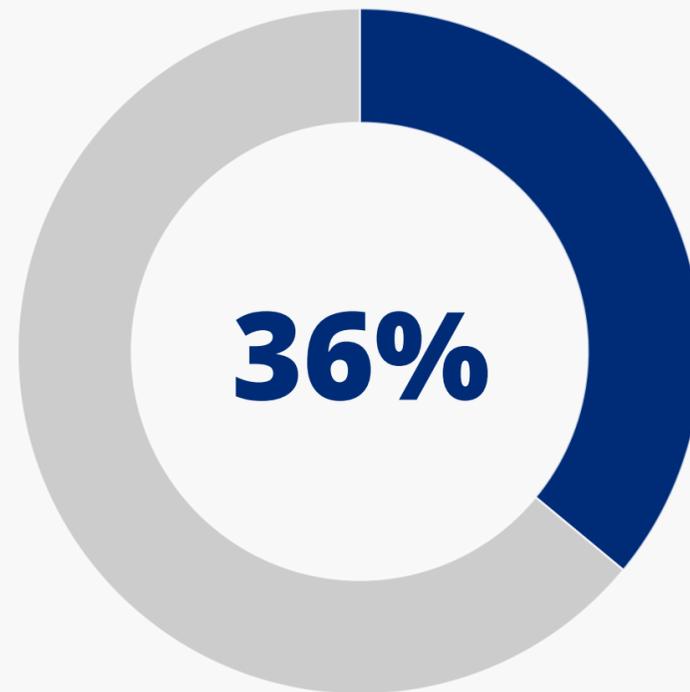
¿Alguna persona cercana, o vos mismo/a, trabajando en/desde Argentina cobra parte o toda su compensación en moneda dura y NO se dedica a actividades vinculadas a la tecnología/digital?



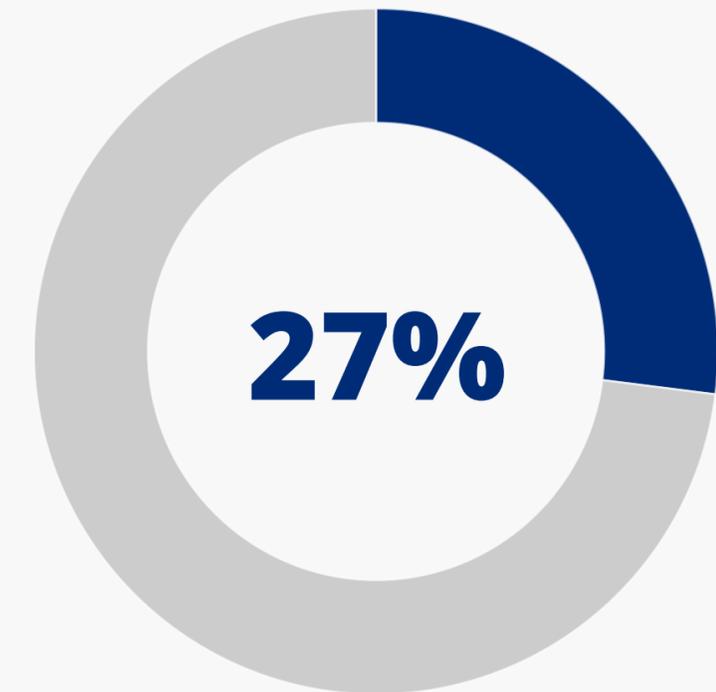
Sí



Sólo en tecnología/digital



No



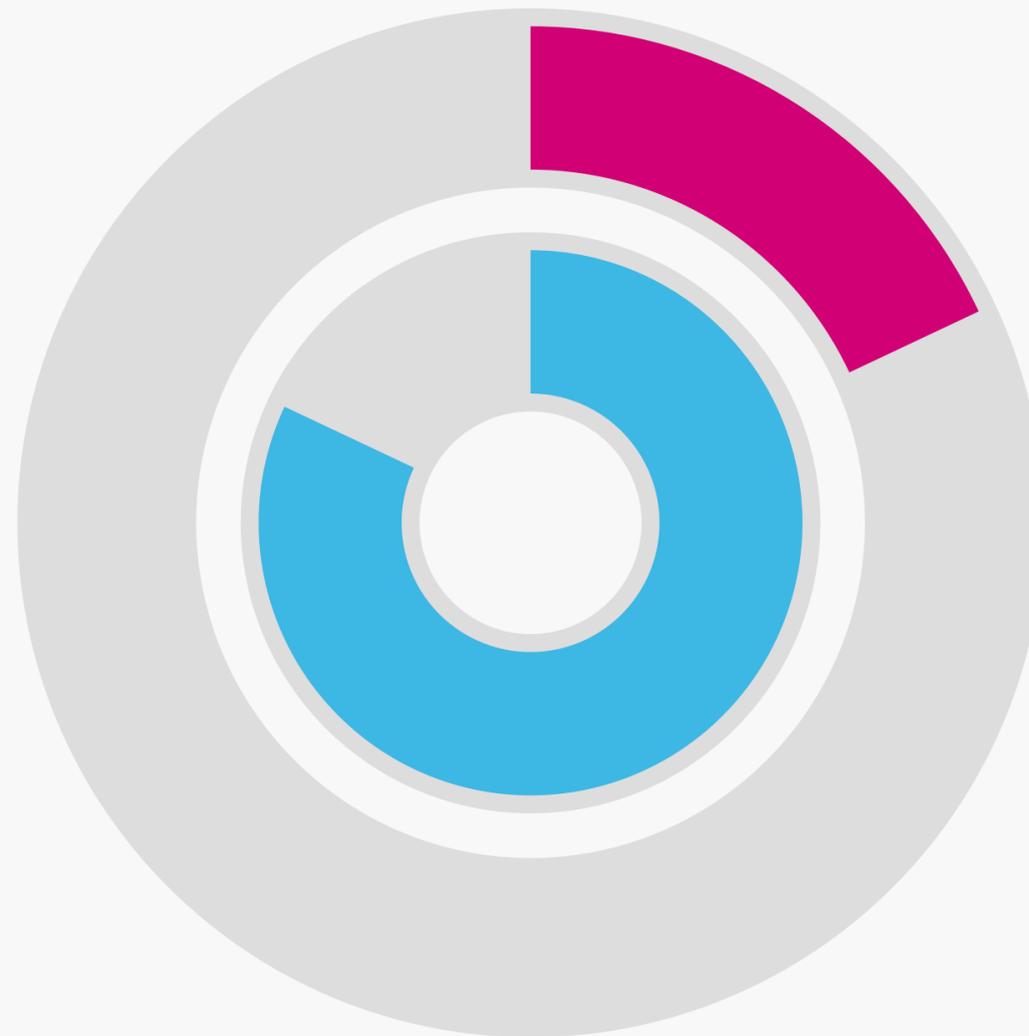
# Trabajo en el exterior vs. trabajo local

## ¿Qué preferirías...?



**18%**

...relocalizarte y trabajar en el exterior por un ingreso en dólares/moneda dura que en Argentina no podrías tener, en un trabajo que no necesariamente te motive



**82%**

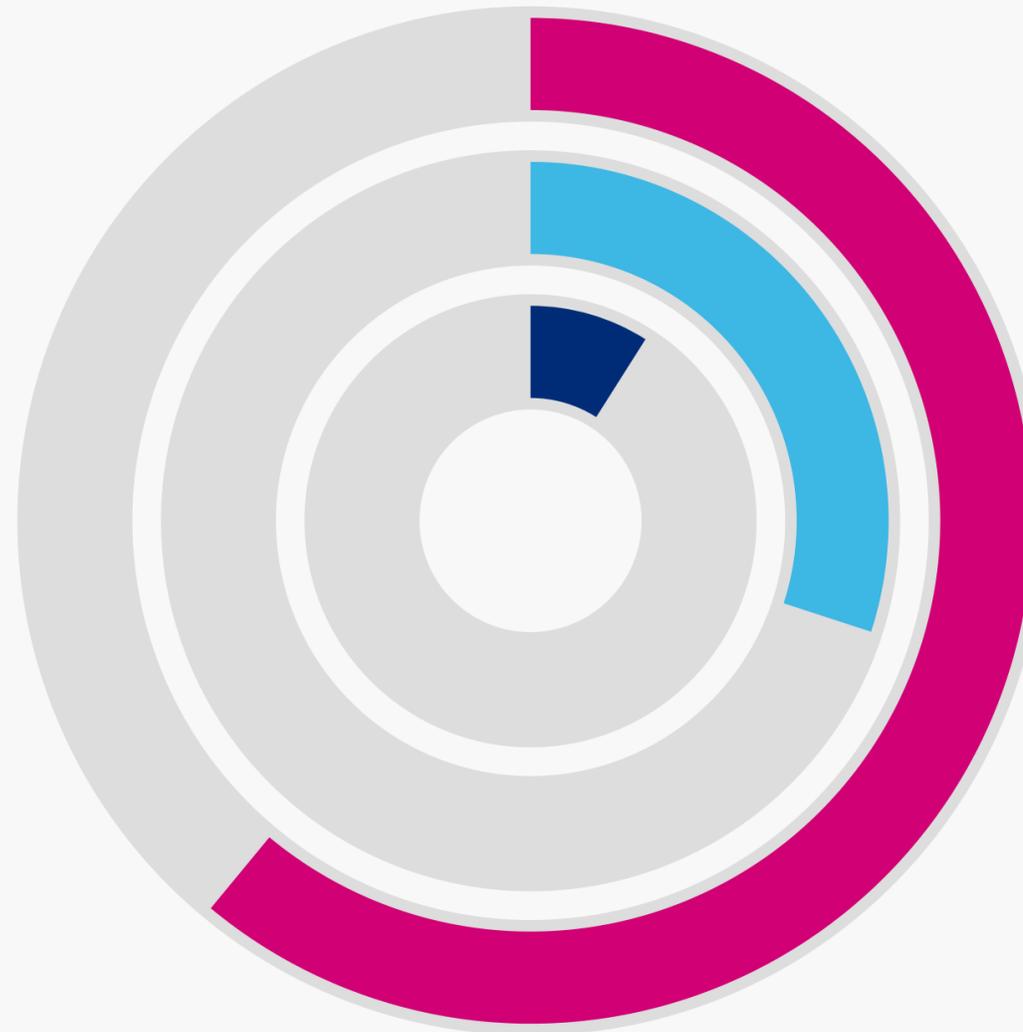
...una compensación competitiva para la profesión/industria en Argentina, en pesos, en un trabajo que te permita participar de proyectos relevantes y/o en el que encuentres un fuerte sentido de propósito

# Liderazgo corporativo vs. liderazgo en proyecto propio

## ¿Qué preferirías...?



**61%**  
...ser líder de un equipo dentro de una organización, en relación de dependencia



**30%**  
...ser líder de un proyecto o empresa propio, contratando personal si lo necesitara

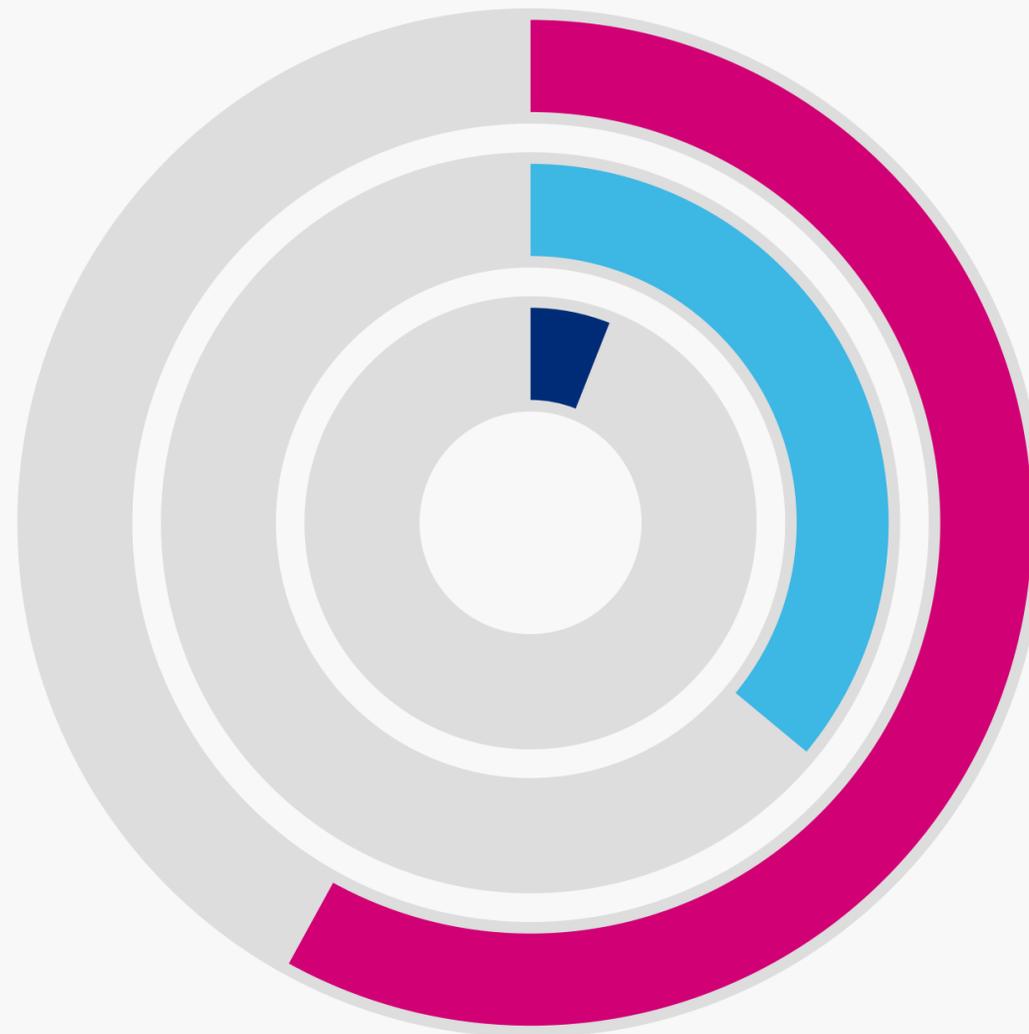
**9%**  
No aspira a rol de liderazgo

# Liderazgo autónomo vs. liderazgo de equipos ¿Qué preferirías...?



**58%**

...el liderazgo "autónomo" (o de influencia informal), sin tener formalmente personas a cargo, pero que te permita desarrollarte dentro de tu organización, y crecer profesional y económicamente



**36%**

...ser líder de equipos, con responsabilidad formal de gestión de personas

**6%**

No aspira a rol de liderazgo

# Ficha técnica



## **Tipo de muestreo**

No probabilístico.

## **Instrumento de recolección de datos**

Encuesta online semi-estructurada.

## **Perfil del/de la encuestado/a**

Jóvenes de hasta 40 años con relación laboral dentro o fuera del país.

## **Período de trabajo de campo**

14 de octubre al 9 de noviembre de 2022.

## **Equipo impulsor**

IDEA Joven, presidido por Cristina Autorino (Referente de Relaciones con Entidades en Telecom) y coordinado por Agustina Bilbao (Coordinadora de Red de Profesionales e IDEA Pyme).

**Coordinación general del proyecto y ejecución técnica** a cargo del área de Relevamientos de IDEA, liderada por Rosario Dezeo (Subgerente de Contenidos de Intercambio Empresarial y Líder de Proyectos de Relevamientos en IDEA).

# ¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

**IDEA** < **RELEVAMIENTOS**

**Jimena Camperi**

Gerente de Intercambio Empresarial, Joven, Pyme y Relevamientos

**Rosario Dezeo**

Subgerente de Contenidos en Intercambio Empresarial y Líder de Proyectos de Relevamientos

**Leila Srur**

Analista en investigaciones de Relevamientos

**Contacto | [relevamientos@idea.org.ar](mailto:relevamientos@idea.org.ar)**

