

ESTUDIO SOCIAL Y EMPRESARIAL

2021

accionAR: La JUVENTUD COMO MOTOR DEL DESARROLLO



Iniciativa de
Idea Joven

IDEA < RELEVAMIENTOS

Índice

▶	Resumen ejecutivo	4
▶	Jóvenes participantes	6
▶	Prefacio	7
▶	Ficha técnica	8
▶	Introducción	9
▶	Columna de análisis	10
▶	Características de la muestra	13
▶	SECCIÓN 1 Nuestra mirada sobre Argentina	16
▶	SECCIÓN 2 Superemos la grieta	22
▶	SECCIÓN 3 La lupa en nuestras organizaciones	26
▶	SECCIÓN 4 ¿Preparamos las valijas?	32
▶	SECCIÓN 5 Nosotros/as proponemos	38
▶	Cierre	41

ACCIONAR: LA JUVENTUD COMO MOTOR DEL DESARROLLO

Iniciativa de
Idea Joven

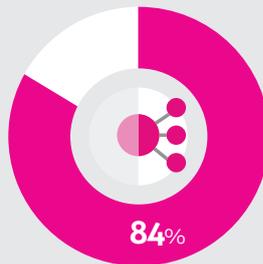
Según los/as jóvenes, los principales objetivos a alcanzar para tener una Argentina mejor son:

garantizar una educación inclusiva y de calidad;

reducir la pobreza;

promover la industrialización, la innovación y el desarrollo.

Entre todas las dimensiones de análisis de la realidad argentina, las nuevas generaciones valoran más negativamente a la esfera política: el 85% la califica como mala o muy mala.



El **84%** de los/as respondentes considera que, para superar la grieta, es necesario que la dirigencia desarrolle acuerdos básicos que se sostengan más allá de los cambios de gobierno.

Si los/as jóvenes participantes del relevamiento fueran presidentes/as por un día, sus principales medidas estarían orientadas a:

la educación y la salud de calidad con acceso universal, presupuesto, inversión y salario adecuado para el personal;

la generación y formalización del empleo;

la reducción de carga impositiva al sector privado.



3 de cada 4 jóvenes se encuentran satisfechos/as con su situación laboral actual.

En sus ámbitos laborales, los liderazgos son:

56 % **motivadores**

51 % **empáticos**

20 % **indiferentes**

Si los/as jóvenes participantes del relevamiento fueran CEOs o dueños/as de las empresas por un día, sus principales medidas estarían orientadas a:



la mejora de condiciones salariales y laborales;



el acercamiento y la escucha hacia los/as trabajadores/as;

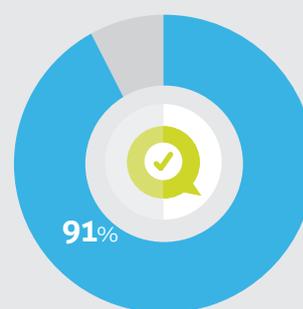


los ascensos por mérito y la asignación de beneficios por desempeño.



El **83%** de los/as jóvenes estarían dispuestos/as a emigrar del país. -->

La principal condición que debiera darse para que opten por permanecer en Argentina sería una mayor estabilidad económica.



El 91% de las organizaciones que los/as emplean garantizan condiciones laborales decentes y el

86% son responsables socialmente.

Estudio social y empresarial



1256

Jóvenes Participantes

Rodrigo	Carla	Camila	Luciana	Marielena	Carolina	Maxime	Agosto	María Victoria	Nadia	Dolores
Mercedes	Florencia	Laura	Luis	Débora	Agustina	Nicolás	Ambrosio	Silvina	Patricio	Daiana
Sabrina	Natalia	Verónica	Celeste	Victoria	Eliana	Lucas	Ahmed	Jimena	Pilar	Iván
Tomás	Yasmín	Darío	Lucas	Pedro	Priscila	Edith	Santiago	Horacio	Michel	Gilda
German	Agostina	Ivana	Guadalupe	Nadia	Pablo	Mendez	Mauricio	Sergio	Carolina	Juliana
Fernando	Juan	Verónica	Raúl	Érika	María	Leandro	María	Noelia	Carolina	Juan Pedro
Franco	Francisco	Lionel	sabrina	Jorge	Jorge	Victoria	Cyntia	David	Mariela	Hugo
Sofía	Luciana	David	Nicolás	Santiago	Daniela	Agustina	Sofía	Macarena	Estefanía	Monserat
Leandro	Elena	Carolina	Cecilia	Valeria	Martín	María Beten	Eduardo	Joaquín	Matías	Diego
Agustín	Marcelo	Romina	María Fernanda	Matías	Lourdes	María Laura	Agustina	Marcos	Juan	Ernaldo
Silvina	Alejandro	María	Marcelo	Delfina	Macarena	Mariela	Xoana	Gonzalo	Gonzalo	María Emilia
Andrés	Brenda	Paula	Sergio	Gerardo	Doris	Marianela	Julían	Federico	María Belén	Agustina
Ramiro	María del Carme	Agostina	Daniilo	Rodrigo	Malvina	Gavina	Nidia	Laura	María	Vanina
Romina	Juan Ignacio	Carla	Javier	Leonardo	Rodrigo	Agustina	Jésica	María Elena	Silvana	Franco
Juan Ignacio	Brenda	Cristian	Amalia	Evelyn	Jimena	Damián	Héctor	Jorge	Wilmer	Natalia
Federico	Jimena	Matías	Robert	Julieta	Sebastián	Lara	Constanza	Martín	Bárbara	Virginia
Leonel	Santiago	Carla	Alejandra	Pablo	Florencia	Florencia	Victor	Viviana	Tomás	Adrián
Alejandro	Martín	Pablo	Cristina	Rosario	Ignacio	José	Daiana	Micaela	María	Benjamín
Valentina	Federico	Juan Ignacio	Nahuel	Facundo	Fernando	Damián	Milagros	Melany	Federico	Mariano
Julían	Laura	Facundo	Yanina	Noelia	Natalia	Julia	Clara	Nicolás	Mayra	Lourdes
Micaela	Patricia	Yamila	Carolina	Walter	Ángel	Jónatan	Matías	rodrigo	Paola	Victoria
Juan José	Santiago	Patricio	Cristian	Rodrigo	Diego	Carolina	Solange	Santiago	Florencia	Fernando
Carolina	Natalia	Marina	Mabel	Iván	Jéssica	Paola	Marcos	Florencia	Danae	Ayelén
Belén	Bárbara	Catalina	Mariela	Florencia	Agustina	Eric	Anabela	Carolina	Soledad	Luciano
Carolina	Agustín	Wanda	Noelia	Carla	Enzo	Juan Pablo	Rodrigo	Melisa	César	Alexis
Laura	Carolina	Javier	Horacio	María Florencia	Luciana	Carolina	Ángela	Karen	Federico	Sol
Ana	Carolina	Telmo	Agustín	Septiembre	Manuel	Maira	María Julia	Milagros	Johana	Adriana
Agustín	Facundo	Pablo	Marcela	Matías	Mariana	Belén	Javier	Juan Diego	Agustin	Victoria
Gerardo	Mariano	Ornella	Mariano	Sebastián	Edgar	Romina	Tania	Ezequiel	Patricio	Julieta
Noelia	Fernando	Pablo	Rocío	Érika	Mónica	Verónica	Brenda	Carlos	Dolores	Pedro
Milagros	Guillermo	Iris	Génesis	Maximiliano	Martín	Mariano	Cristian	Sebastián	Facundo	Nicolás
Diego	Francisco	Antonio	Enzo	Medina	Luciano	Luciana	Florencia	Ana	Lucía	Gastón
Giuliana	Belén	Lucas	Marco	Maximiliano	Leonardo	Carmen	María Florencia	Manuel	Virginia	Juan Cruz
Romina	Héctor	María José	María Clara	Vanessa	Cecilia	Paula	Paola	Nazarena	Mario	Marcos
Alejandro	Andrea	Darío	Giselle	Carolina	Carlos	Ignacio	Emiliano	Hernán	Soledad	Lucía
Brian	Julia	Ezequiel	Julían	Gonzalo	Federico	Luciana	Cristian	Tomás	Daniel	Agustina
Lautaro	Aldo	Ezequiel	Lucía	Javier	Diego	Irene	Luis	Julieta	Constanza	Ayelén
Samira	Yamila	Valeria	Helena	Ignacio	Silvina	Martín	Fernanda	Ezequiel	Luciana	Guillermina
Pia	Esteban	Verónica	Daniela	Mercedes	Jacqueline	Martín	Martín	Martín	Juan Diego	Ayelén
Hernán	Naomi	Florencia	María Florencia	Sergio	Lucía	Juan	Emiliano	Alan	Melisa	Mariano
Pablo	Ivana	María Laura	Luana	Magdalena	Julían	Antonella	Marianela	Thiago	Ilíana	Verónica
Paula	Cristian	Candela	Leticia	Diego	Matías	Diego	Juan Emanuel	Julían	Javier	Gastón
Daniel	Amira	José	Verónica	Genaro	Adriana	María Belén	Daiana	María Eugenia	Hermínia	Denise
Vanina	Gastón	Ezequiel	Lucas	Cecilia	Pedro	Yael	Pilar	Lautaro	Jorge	Felicitas
Santiago	Brian	Cynthia	Edgardo	Emanuel	Paola	Sofía	Luis	Yasmín	Valma	Martín
Nicolás	Nicolás	Francisco	Julio	Luisina	Elver	Valeria	María Laura	Mariana	Luis	Darío
Alexandra	Florencia	María Eugenia	Guillermo	Aymara	María José	Fausto	Noelia	Carolina	Elizabeth	Maribel
Inostroza	Camila	Sofía	Glenn	Mariana	María Lucía	José	Juliana	Natalia	Emanuel	María de los Ángeles
Lucila	Patricio	Sol	Samantha	Sebastián	Jónatan	Ariel	Julieta	Juan José	Ximena	Mariel
Juan Ignacio	Carolina	Federico	Vanessa	Lorena	María Paz	María Guadalupe	Lucas	Karina	Carlos	Josefina
Cynthia	Sergio	María Victoria	Gerardo	Gisel	Silvina	Florencia	Marcos	Loana	Tomás	Agustina
Agustina	Fabian	Adriana	Julieta	Florencia	Ezequiel	Aenico	Alan	Matías	Marcela	Melisa
Lisandro	Andrea	Cristian	Sofía	María Guadalupe	Julían	Facundo	Fabian	Lila	Lila	Mercedes
Juan	Juan	Juliana	Maria	María	María	María	María	María	María	María
Gabriel	Lia	Lucas	Juliana	María	Daniel	Daniel	María	María	María	María
Antonella	Laura	Alfonso	Julian	Daniela	María	Camila	Federico	Guillermo	Alejandra	Juan Bernardo
Anne	Paula	Patricio	Rodrigo	Carlos	Romina	Damián	Federico	Guillermo	Alejandra	Juan Bernardo
Nadia	Alejandro	María Emilia	Juan Antonio	Adalberto	Yésica	Rocío	Mariana	Marina	Evelyn	Diego
Florencia	Lucas	Santiago	Nadia	Gonzalo	Lisandro	María Laura	Angie	Arturo	Santiago	Andrea
Pablo	Luciana	Victoria	Jésica	María Florencia	Carlina	Paula	Rocio	Paula	Gloria	Pedro
Juan Ignacio	Patricio	María	Fabián	María	Luis	Federico	Ángeles	Yamila	Brian	Josefina
Paulino	Delfina	María Inés	Javier	Luján	Manuel	Natalí	Javier	Daniela	Juan Pedro	Franco
Aldana	Ignacio	Michelle	Sofía	Victor	Macarena	Matías	Matías	Tomás	Santiago	Silvina
Ricardo	Marieta	Pilar	Federico	María Emilia	María del Rosario	Agustina	María Florencia	Franco	Martín	Juan Pablo
Ximena	Paula	Oscar	Gabriel	Fernando	Rocío	Santiago	Paula	Mariana	Nicolás	Bárbara
Santiago	Pedro	Gervasio	Natalia	Marisa	Luciana	María Luz	Daniela	Vanessa	María Florencia	Sofía
Daiana	Valeria	Tomás	Gisela	Ana	Jazmín	Jeremías	Ignacio	Juan	Natalia	Andrés
Nicolás	Antonella	Natalia	Pablo	Daniela	Carlos	Matías	Joaquín	Jacqueline	María Julia	Juan José
Carla	Bárbara	Francisco	Franco	Antonella	Andrea	Romina	Micaela	Marysol	Stefanía	Emiliana
María Fernanda	Federico	Agustina	Facundo	Gerardo	Leonardo	Camila	Cecilia	Jésica	Andrés	Carolina
Sebastián	Soledad	Violeta	Florencia	Franco	Carolina	Ximena	Eugenia	Alejandro	Agustina	Alfredo
Federico	Facundo	Matías	Teresa	Leonel	Jerónimo	Lucas	Agustina	Diego	Diego	María Julia
Serena	Pablo	Daiana	Valeria	Gabriel	Juan Manuel	Juan Manuel	Francisco	Gabriela	Emanuel	Adán
Guadalupe	Leandro	María Soledad	Jimena	Matías	Alexander	Juliana	Francisco	Pedro	Rodrigo	Micaela
Jesus	Isabella	Nicolás	Sofía	Belén	Alexander	Romina	Diego	Lucas	Rodrig	Juan Ignacio
Bernardo	Abel	Rosario	Camila	Lara	Sebastián	Antonella	Bárbara	Ramiro	Alejandra	Daniela
Javier	Pablo	Eduardo	Micaela	Ignacio	Julieta	Julia	Barbara	Hernán	Agustina	Florencia
Juan Manuel	Romina	María Florencia	Jonathan	Victor	Samuel	Clarisa	Ignacio	David	Victor	Florencia
Javier	Gisela	Iara	Eliana	Pamela	Camila	Daniela	Ignacio	Alejandro	Miguel	Micaela
Cintia	Mara	Marcelo	Leticia	Virginia	Cristian	Gerardo	Nicolás	Itsvan	Pablo	sabrina
Ezequiel	Mariano	Nadia	Andrea	Gabriela	Ángeles	Juan	Juan	Mayra	Melisa	Gonzalo
Matías	Federico	Daiana	Mercedes	micaela	Camila	Analia	Cristian	Martín	leandro	Stefania
Sofía	Marisa	Facundo	Alejandro	Grisel	Nicolás	Alejandro	María Florencia	Vanessa	noelia	Noelia
Gisela	Ximena	Pilar	Gonzalo	Alejandro	Carlos	Gabriela	Ezequiel	Carlos	Mariano	Jimena
Adrián	Leandro	Celeste	Eugenia	Maximiliano	Nadia	Nadia	Emiliano	Cristina	Bruno	Sharon
Nicolás	Daniel	Leandro	Darío	Lorena	Giuliana	Rodrigo	Melanie	Natalia	María Sol	Agustina
Carla	José	Alejandra	Diego	Mercedes	Estefanía	Edith	Alejandro	Alejandro	Natalia	Mateo
Pablo	Gastón	Marcos	Daniela	Walter	Silvia	Pablo	Leandro	Pablo	Ariana	Gimena
Griselda	Fernando	José	Carlos	Gonzalo	Alejandra	Diego	Paula	María	yamila	Armando
Sebastián	Delma	Marcos	Santiago	Carolina	Andrés	Leónidas	Hernán	Laura	Leandro	Gladys
Manuel	Lara	Gastón	Laura	Matías	Claudio	Jonathan	Nelson	Federico	Manuel	Sandra
Walter	Juan	Julia	Agustín	Natalia	Leandro	Sebastián	Paula	Irina	Priscila	Carolina
Daniela	Florencia	Gabriela	Matías	Lucas	Milagros	Adriana	Emilia	Paula	María Florencia	Julieta
Francisco	Carla	Sofía	Florencia	Luciana	María	sabrina	Juliana	Denisse	Victoria	Agostina
Carolina	Walter	Albano	Mariano	Manuel	Josefina	Ayelén	Bautista	Ignacio	Julían	Óscar
Darío	Guido	Julietta	Ramiro	Giselle	Verónica	Nicolás	Matías	Agustina	Valeria	Cintia
Hernán	Iñaki	Alexis	Marcos	Paula	Juan	Melanie	Cristian	Érica	Leandro	Nadia
Juan	Juan Alberto	Ivana	Érika	Ariana	Tiago	Anna	Juan Pablo	María	Violeta	Fernanda
Pablo	Paola	Nerina	Gastón	María Florencia	Johanna	Agustina	María Betén	Gabriel	Javier	Juan Pablo
Iván	Andrea	Gustavo	Guillermo	Federico	Alejandro	Francisco	Magalí	Nirianlys	Jazmín	Matías
Julieta	Darío	Mayra	Dana	Sofía	Juliana	Lucía	Lucía	Marina	Marina	María
Nadia	Natalia	Santiago	Mauro	Iván	Maite	Laila	Alejandra	Alejandra	Rosina	Jacinta
Micaela	Romina	Nicolás	Carolina	Yamila	Lorena	Débora	Pablo	Julieta	Federico	José
Milagros	María Florencia	Julían	Stephanie	Cecilia	Facundo	Juan Pablo	Guido	Yanina	Mercedes	Claudia
Agostina	Tomás	Tomás	Mariana	Sofía	Cristian	Laura	Tomás	Nicole	Sebastián	Leticia

PREFACIO

QUEREMOS SER PARTE DE LA CONSTRUCCIÓN DE UN FUTURO DIFERENTE



LEONARDO FLORESTANO

Miembro del Comité IDEA Joven y Subgerente de RRHH en Swiss Medical Group



DAMIÁN FERNÁNDEZ

Miembro del Comité IDEA Joven y Jefe de Legales, ART y Seguros Generales en Swiss Medical Group



IDEA Joven es el espacio dentro de IDEA que busca **potenciar el desarrollo profesional de jóvenes sub40 que trabajan en el sector privado de Argentina**, no sólo como colaboradores/as dentro de corporaciones sino como un colectivo clave para el progreso de nuestro país.

Con ese objetivo, llevamos adelante diversos proyectos e iniciativas en pos de desarrollar talento, brindar herramientas, conectar con referentes de diferentes sectores y tender puentes a través del trabajo colaborativo. Ejemplo de ello es el **Programa de Mentoring**, que permite a jóvenes de empresas socias de IDEA tener una experiencia de intercambio y crecimiento con directivos de otras compañías que brindan tiempo y dedicación para apalancar su desarrollo.

En IDEA Joven somos conscientes que el diálogo es el único camino posible de construcción, por lo que encaramos diferentes **acciones de relacionamiento con otras cámaras jóvenes, la juventud sindical y representantes del sector público**.

Sabemos que cualquier plan de progreso y crecimiento del país necesita de las nuevas generaciones. Es por eso que, durante 2021, una de nuestras grandes preocupaciones giró en torno a entender qué condiciones necesitan mejorar las empresas y, en especial, nuestro país, para lograr que los y las jóvenes elijan desarrollar su carrera y potenciar su talento en Argentina.

En la búsqueda de herramientas que nos permitan comprender esas condiciones y alcanzar esas mejoras, elegimos llevar adelante un estudio que denominamos **AccionAR: La juventud como motor del desarrollo**.

Esperamos que la información relevada sirva para seguir generando espacios de debates constructivos, pero, sobre todo, propuestas para motorizar los cambios que necesitamos.

A modo de conclusión, queremos retomar las palabras de Mariana Mangisch, Presidenta de IDEA Joven, durante la presentación de los emergentes del informe en el 57° Coloquio de IDEA:

A veces nos resulta difícil ver con claridad un proyecto a largo plazo que nos aliente, que nos motive, que nos haga creer; sin embargo, estamos plenamente convencidos que la construcción de un futuro diferente se logra con compromiso y acciones en el hoy. Nosotros/as queremos hacerlo, queremos ser parte de esa construcción.

Las nuevas generaciones estamos pidiendo pista, no sólo en las organizaciones sino también en los espacios de acción clave para lograr un país con prosperidad. Así que la propuesta hoy es que cuenten con nosotros/as para hacer ese cambio.

Los/as jóvenes hoy decimos presente.

FICHA TÉCNICA

Tipo de muestreo

No probabilístico

Instrumento de recolección de datos

Encuesta online semi-estructurada

Perfil del/de la encuestado/a

Joven de entre 18 y 40 años
radicado/a en Argentina

Periodo de trabajo de campo

Del 30 de abril al 15 de junio de 2021

Equipo impulsor

IDEA Joven, presidido por

Mariana Mangisch

(Professional Relations & Operations
LatAm Lead en Johnson & Johnson)

y coordinado por

Agustina Bilbao

(Coordinadora de IDEA Joven
y Redes de Profesionales de IDEA)

Grupo de expertos/as:

Federico H. Arias,

Director de Asuntos Públicos
de JeffreyGroup y embajador
de IDEA Joven

Luis Guastini,

Director General y Presidente de
ManpowerGroup Argentina

Constanza Quiñones,

Directora de Recursos
Humanos de SAP Argentina

Asesora temática

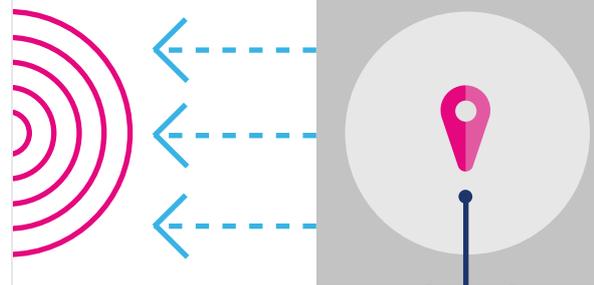
Carolina Amoroso,

Periodista en Todo Noticias y
Conductora de TN Central Segundo
Tiempo y de TN Internacional

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)





INTRODUCCIÓN



¿Qué podemos hacer para que los y las jóvenes de Argentina decidan apostar por nuestro país? Esa es la gran pregunta que nos convocó a los equipos de IDEA Joven y el área de Relevamientos de IDEA a impulsar este estudio social y empresarial que dimos en llamar **AccionAR: la juventud como motor del desarrollo**.

En los últimos años han crecido los informes y las notas periodísticas que relatan un proceso de emigración de jóvenes talentos al exterior. Sin embargo, no existe estadística actualizada que pueda arrojar evidencia empírica al respecto.

Lo que sí es posible identificar es un registro histórico sobre este fenómeno a partir de numerosos episodios de estas características en Argentina, con un antecedente cercano -especialmente para la generación millennial- con la titulada "fuga de cerebros" (migración de profesionales y científicos con formación académica universitaria en el país de origen hacia otras naciones) en los años 2000's.

A fin de intentar echar luz sobre la cuestión -y salir también de la discusión política que se genera en torno a la temática-, nos propusimos indagar cuál es la visión que tienen los/as jóvenes sub40 sobre esta cuestión, a través de un recorrido que nos permita profundizar sobre:

- ▶ **su lectura de la situación del país y de sus propias condiciones de vida y laborales;**
- ▶ **si efectivamente estarían dispuestos/as a emigrar y bajo qué términos;**
- ▶ **cuáles son las condiciones que deberían darse en nuestro país para que las nuevas generaciones decidan permanecer en Argentina.**

Además, como siempre buscamos hacer en los relevamientos de IDEA Joven, intentamos virar del diagnóstico a la mirada más propositiva, a partir de recolectar algunas propuestas que tienen estos/as jóvenes de cara al país y a sus propias organizaciones.

La invitación es a reflexionar y dar un puntapié inicial para entender cómo podemos lograr que las generaciones millennials y centennials elijan desarrollar su máximo potencial y aportar valor -desde su talento y su capacidad de acción- para el crecimiento sostenible de la Argentina.

COLUMNA DE ANÁLISIS

La VALIJA DEL FUTURO

**CAROLINA AMOROSO**

Periodista en Todo Noticias y Conductora de TN Central Segundo Tiempo y de TN Internacional

Seguramente, quienes leen estas líneas saben exactamente lo que es tener una familia atravesada por la migración. Muchos quizás la hayan experimentado en carne propia; algunos pueden estar despidiendo por estos días a sobrinos, hijos o amigos; y otros tantos también sabrán lo que significa acompañar a alguien en el duro proceso de decir “hasta siempre” por tiempo indefinido.

Formo parte de una familia de expatriados. Pasé mi infancia y adolescencia girando por América Latina y le debo a esa experiencia uno de los mayores capitales que mis padres, con su esfuerzo inagotable, me han legado. Sin embargo, reconozco en el proceso de migrar muchísimos desafíos y dolores intrínsecos. Y, sobre todas las cosas, creo que hay una diferencia fundamental entre una salida motivada por la búsqueda personal y otra impulsada por la falta de perspectiva de futuro. Aquí está el eje de la discusión que nos interpela: ¿por qué nuestro país no ofrece un proyecto de vida a muchos jóvenes profesionales?

A partir de los datos que se desprenden del informe “AccionAR: la juventud como motor del desarrollo”, quisiera destacar aquí algunos puntos salientes y preguntas o reflexiones que surgen de esta encuesta realizada a 1262 personas de entre 18 y 40 años.

El 70% de los encuestados quiere irse del país por motivos vinculados a la situación socioeconómica. Claramente, el impuesto a la existencia en la Argentina -la inflación- impide algo que está en el centro de cualquier proyecto personal: la planificación. Es decir: la posibilidad de trazarse objetivos sin sentir que cualquier decisión está distorsionada por la incertidumbre del contexto. Esta misma idea se refuerza en que el 58% asegura que quiere irse para que su familia tenga una vida mejor.

El 60% se iría por tiempo indefinido, el 23% por un período acotado y apenas el 17% no se iría. Si consideramos que más de la mitad se iría sin perspectiva próxima de regreso, deberíamos preguntarnos, casi inmediatamente después: ¿cuánto pierde la Argentina con toda esa fuga de capital humano? ¿Qué estabilidad podría ofrecerles el país siempre sumido en resolver sus urgencias?

La visión de que la Argentina no ofrece un horizonte mejor va más allá de lo coyuntural. El 52% de los encuestados cree que la pandemia influye poco en su perspectiva, y el 9% directamente cree que no influye en nada. Es decir: se trata de un problema estructural que requiere de un abordaje de igual seriedad. No alcanza con un aliciente ni con una consigna que alimente expectativas incumplibles (eso, de hecho, ha probado ser hasta contraproducente). Interpreto, a partir de estos datos y de informes que he realizado sobre este mismo tema, que lo que está

en juego es la idea de que el país no ofrece ni certidumbre en las variables que hacen a lo más básico de nuestra calidad de vida.

El dato más alentador del estudio se desprende de la pregunta: "¿qué condiciones se deberían dar en nuestro lugar de trabajo para preferir quedarnos en la Argentina?". Un 65% asegura que la condición sería una mejora salarial, o sea, un salario competitivo. También aparecen como variables importantes la mejora del balance entre vida personal y laboral, y la posibilidad de crecer (con ascensos o promociones) y reconocimiento. Considero esto un dato positivo, porque quiere decir que hay un diagnóstico claro de las prioridades para trabajar al menos en una dirección precisa.

También es reconfortante ver que lo primero que surge ante la consulta por la salida para una Argentina mejor, es el objetivo de "garantizar una educación inclusiva y de calidad". En medio del cataclismo que significaron la pandemia del Covid-19, el aislamiento y sus consecuencias en el sistema educativo (sobre todo, en los sectores más vulnerables), algo, sin dudas, se movió en los cimientos de las comunidades escolares. Padres movilizados, chicos pidiendo por su propio espacio de formación y una centralidad de la educación en la agenda de la opinión pública que vale la pena no sólo mantener sino seguir impulsando para realizar los cambios profundos que permitan lograr el objetivo de una educación mejor y para todos.

Más allá de la encuesta, que puede permitir éstas y otras lecturas, me tomo el atrevimiento de volver a mi propia historia. Hace algunos meses, oí a Juana, mi sobrina de apenas cinco años, hablar de "la valija del futuro". Es la frase que eligió para referirse al equipaje que me pediría llevar cuando fuera de visita al lejano país en el que ahora viven, con su pequeña hermana Helena, mi hermano y mi cuñada. La metáfora me gusta, pero al mismo tiempo me rebela. ¿Y si el futuro estuviera aquí? ¿Y si no hubiera que trasladarlo y mudarlo por partes en valijas que siempre nos quedan chicas? ¿Y si la esperanza se pareciera a la Argentina? Estoy convencida de que ese es nuestro desafío: acercarlas para que se parezcan, para que un mañana mejor sea, de una vez por todas, una realidad. Ese es hoy el reto de todos y cada uno de los que construimos día a día el devenir de esta tierra, que también nos duele. Quienes piden las "valijas del futuro" están esperando que al menos demos la pelea.



accionAR: La JUVENTUD COMO MOTOR DEL DESARROLLO



CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

1

DATOS DEMOGRÁFICOS

El estudio social y empresarial **AccionAR: la juventud como motor del desarrollo** está basado en una muestra que tiene una distribución pareja de género, con un 54% de mujeres y un 46% de varones.

En lo que respecta a los grupos etarios, el 34% del total de participantes tiene entre 18 y 30 años, y el 66%, entre 31 y 40 años.

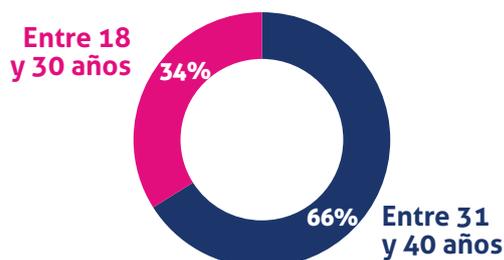
Por último, se registra una amplia mayoría de respondentes argentinos/as, ya que representan el 96% de la muestra. El resto de los países o regiones de origen tiene una participación marginal: 2% de Venezuela; 1,5% de otra nación sudamericana, y un 0,5% de un estado europeo.

a. Género *



* La categoría de género no binario alcanzó el 0,1% de la muestra y la opción "prefiero no decirlo" el 0,2%.

b. Edad



c. Nacionalidad



2

FORMACIÓN Y CONDICIONES LABORALES

En términos de nivel educativo, el 61% de la muestra del presente relevamiento tiene universitario completo; el 31%, universitario incompleto, y el 8% restante, secundario completo.

Por otra parte, en relación a su lugar de trabajo, el 59% se encuentra empleado/a en una empresa grande multinacional, el 26% en una empresa grande nacional y el 5% en una PyME. Por fuera del ámbito corporativo, el 4% es emprendedor/a o profesional independiente, el 3% trabaja en el Estado (nacional, provincial o municipal) y el 3% restante ("Otro") se desempeña en una organización de la sociedad civil, es estudiante o desocupado/a.

En relación al punto anterior, entre quienes trabajan en relación de dependencia, sólo el 29% se encuentra afiliado/a a una entidad sindical.

Por último, cabe aclarar que la muestra se encuentra mayoritariamente representada por jóvenes profesionales del sector privado de Argentina y posee un mínimo nivel de participación de otros/as jóvenes con realidades laborales diferentes. Por ende, este estudio rescata predominantemente las opiniones y percepciones del primer segmento mencionado en este párrafo, y será una tarea y un desafío de IDEA trabajar, a futuro, en la integración de otras voces dentro de la población sub40 del país.

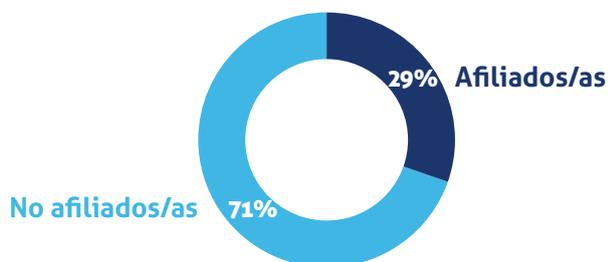
a. Nivel educativo*



* Las categorías primario incompleto y completo no tuvieron respuestas, mientras que la opción secundaria incompleto representó sólo un 0,2%.

b. Lugar de trabajo**c. Afiliación sindical**

(Entre quienes están empleados/as bajo relación de dependencia)



SECCIÓN **1**

NUESTRA MIRADA SOBRE ARGENTINA

El capítulo indaga en torno al punto de vista de los/as jóvenes sobre la situación de Argentina, cuáles son los objetivos que el país debería alcanzar para crecer y desarrollarse, y qué otros temas de la "agenda del futuro" se deberían atender.

1

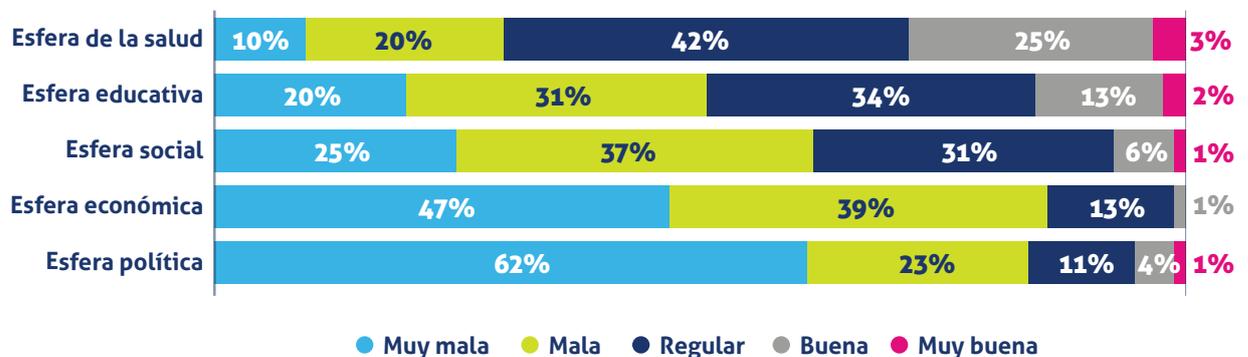
¿cómo vemos LA SITUACIÓN ACTUAL DE ARGENTINA?

La mirada sobre la situación actual del país que expresan los/as jóvenes en este estudio es mayoritariamente negativa: en todas las esferas analizadas las calificaciones negativas (mala/muy mala) superan a las positivas (buena/muy buena).

En ese contexto adverso, el ámbito mejor evaluado es el de la Salud, que tuvo un 28% de valoración buena y muy buena; un 42% de calificación regular, y un 30% de mala y muy mala.

Como contrapartida, la dimensión política es aquella que presenta las miradas más críticas: el 5% de los/as jóvenes la califica como buena y muy buena; el 11% como regular, y el 85% restante como mala y muy mala.

De acuerdo al promedio ponderado, el orden de la esfera mejor a la peor valorada sería: salud, educación, ámbito social, economía y política.



2

¿CUÁNTO INFLUYE EL CONTEXTO DE PANDEMIA EN NUESTRA VISIÓN DEL PAÍS?

Ahora bien, para analizar el apartado anterior es necesario, a su vez, entender en qué medida el contexto de pandemia mundial, que atravesamos en los últimos dos años, influyó en esa visión del país.

A partir de las respuestas de los/as participantes podemos deducir que efectivamente ese escenario ha repercutido en la mirada sobre Argentina, pero lo que difiere es qué tanto impactó: mientras que para el 52% de los/as participantes influyó poco, para el 39%, mucho. Sólo un 9% respondió que la coyuntura sanitaria no tuvo incidencia en su valoración respecto de las distintas esferas de desarrollo del país.



3

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES OBJETIVOS PARA ALCANZAR UNA ARGENTINA MEJOR?

Si bien la lectura sobre el escenario actual es predominantemente negativa, los/as jóvenes creen que es necesario cambiar la realidad y proponerse ciertas metas que permitan alcanzar un país mejor.

En orden de mayor a menor prioridad, esos objetivos serían: garantizar una educación inclusiva; reducir la pobreza; promover la industrialización, la innovación y el desarrollo; alcanzar un crecimiento económico sostenible; promover el empleo formal; garantizar el acceso universal a un sistema de salud de calidad; desarrollar políticas habitacionales, y adoptar medidas para combatir el cambio climático y cuidar el medio ambiente.

Cuando se miran estos mismos objetivos con el prisma de la variable género, se observan algunas diferencias en el orden asignado a cada propósito. Tanto varones

como mujeres coinciden en que lo más importante es garantizar una educación inclusiva; sin embargo, mientras que las mujeres le asignan un segundo lugar de relevancia a la reducción de la pobreza, los varones le otorgan mayor preponderancia a la industrialización, la innovación y el desarrollo, y relegan la lucha contra la pobreza a la cuarta posición.

A diferencia de la distinción de género, donde aparecen ciertas discrepancias, no se observan desacuerdos significativos en el corte por segmento etario (sub30 y sub 40).

1.  **GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y DE CALIDAD**
2.  **REDUCIR LA POBREZA**
3.  **PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN, LA INNOVACIÓN Y EL DESARROLLO**
4.  **ALCANZAR UN CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIBLE**
5.  **PROMOVER EL EMPLEO FORMAL**
6.  **GARANTIZAR EL ACCESO UNIVERSAL A UN SISTEMA DE SALUD DE CALIDAD**
7.  **DESARROLLAR POLÍTICAS HABITACIONALES**
8.  **ADOPTAR MEDIDAS PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE**

Top 5 según género



Mujeres

1.  **GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y DE CALIDAD**
2.  **REDUCIR LA PROBREZA**
3.  **ALCANZAR UN CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIBLE**
4.  **PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN, LA INNOVACIÓN Y EL DESARROLLO**
5.  **PROMOVER EL EMPLEO FORMAL**



Hombres

1.  **GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y DE CALIDAD**
2.  **PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN, LA INNOVACIÓN Y EL DESARROLLO**
3.  **ALCANZAR UN CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIBLE**
4.  **REDUCIR LA PROBREZA**
5.  **PROMOVER EL EMPLEO FORMAL**

4

AGENDA DEL FUTURO: ¿QUÉ OTROS TEMAS DEBERÍAMOS ATENDER?

En los comentarios adicionales de la encuesta que sirvió como herramienta de recolección de datos para la elaboración de este informe, muchos/as jóvenes manifestaron que todos los objetivos planteados para alcanzar una Argentina mejor eran importantes, que resultaba difícil ponderar uno por encima del otro y que, muchos de ellos, estaban interrelacionados.

Efectivamente, resulta difícil cuestionar alguno de los principios retratados en el apartado anterior e, incluso, se podría suponer que existe cierto consenso respecto de esos enunciados.

La pregunta es, entonces, si hay propuestas por fuera del listado anterior que deberían tenerse en cuenta para conformar una agenda de futuro del país. En esa línea, las áreas de incidencia que más destacaron los/as jóvenes fueron: Institucionalidad, Seguridad, Justicia, Anticorrupción y Eficiencia del Estado.



« Toda política pública que incentive la confianza, la transparencia y mejore la competitividad creará las condiciones para el crecimiento del empleo. Los empresarios, ONGs y el sector público tenemos un gran desafío: necesitamos dar un profundo y rápido debate sobre cuáles son los nuevos paradigmas a proteger en materia laboral para seguir desarrollando la competitividad de nuestro país. »

Luis Guastini,

Director General y Presidente de ManpowerGroup Argentina

SECCIÓN 2

**SUPEREMOS
La GRIETA**

En este apartado profundizaremos sobre uno de los conceptos que ha alcanzado un alto nivel de repercusión mediática en la última década y media: la grieta. A qué remite, cómo es posible superarla y la necesidad de tejer consensos básicos multisectoriales.

2

¿cómo SUPERAMOS LA GRIETA? APUNTES PARA LA DIRIGENCIA

Como señalamos más atrás, una de las preguntas que surge respecto de la grieta es cómo puede ser superada y, por eso, se le preguntó a los/as jóvenes: “¿qué acciones debería llevar adelante la dirigencia (política, sindical y empresarial) para cerrarla?”

La primera respuesta que emerge tiene que ver con desarrollar acuerdos básicos que se sostengan más allá de los cambios de gobierno (84%); en segundo lugar, aparece fomentar la tolerancia, la empatía y la aceptación de lo diferente desde el ejemplo (55%); y, a continuación, con el mismo porcentaje de adhesión (43%), figuran las propuestas de generar espacios de diálogo y de co-construcción multisectoriales, y de garantizar igualdad de oportunidades sin distinción de género, nivel socioeconómico, país de origen, perspectiva ideológica, entre otros.

De forma más relegada, se encuentran las respuestas asociadas a escuchar más activamente a las demandas plurales de la sociedad (35%) y promover nuevas generaciones de dirigentes en los ámbitos de decisión (34%). A su vez, el 10% restante refiere a otros posibles caminos para cerrar la grieta.



« Por su carácter y visión de largo plazo, las empresas y el sector privado a nivel gremial deben trabajar en impulsar el desarrollo de acuerdos básicos que sean sostenibles en el tiempo. Para ello, es fundamental la co-creación multisectorial junto a aquellos actores (organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, etc.) que, como el sector privado, trascienden las gestiones de gobierno. »

Federico H. Arias,

Director de Asuntos Públicos de JeffreyGroup y embajador de IDEA Joven

3

¿QUÉ TAN IMPORTANTE NOS PARECE LA VINCULACIÓN DEL EMPRESARIADO CON OTROS ACTORES SOCIALES?

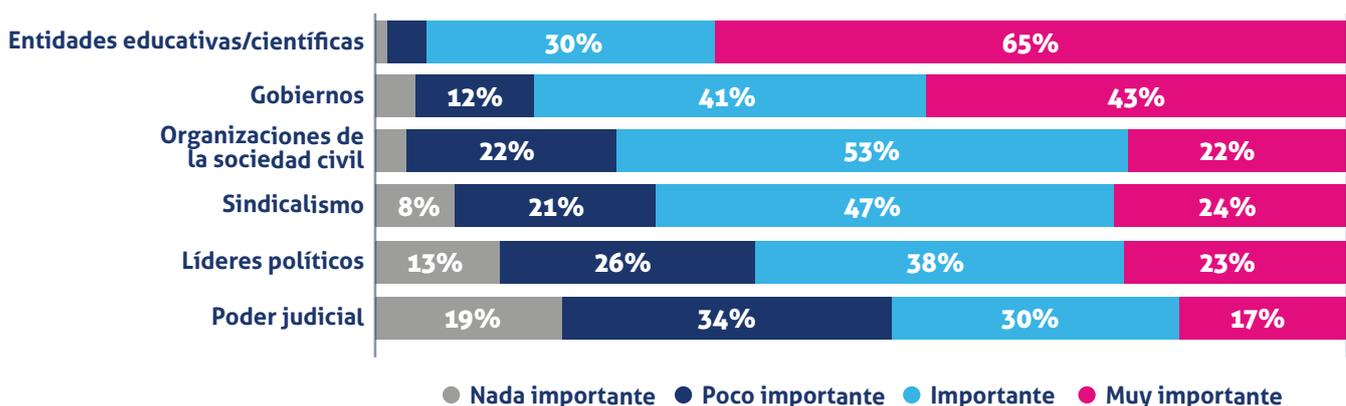
Como se aprecia en el apartado anterior y anticipamos en el inicio de la sección, la posibilidad de construir consenso con los diferentes actores sociales resulta muy relevante para los/as jóvenes.

Gran parte de la muestra de este estudio, según se detalla al inicio, está conformada en su gran mayoría (90%) por integrantes de empresas del sector privado. Por eso, nos pareció pertinente preguntar qué tan importante era que el empresariado pudiera articularse con otros sectores en pos de conformar una serie de acuerdos básicos.

En ese sentido, para el 95% de los/as jóvenes resulta importante o muy importante que se vincule con entidades científico-académicas; para el 84% también es muy importante o importante que lo haga con los gobiernos, y para el 75%, con organizaciones de la sociedad civil.

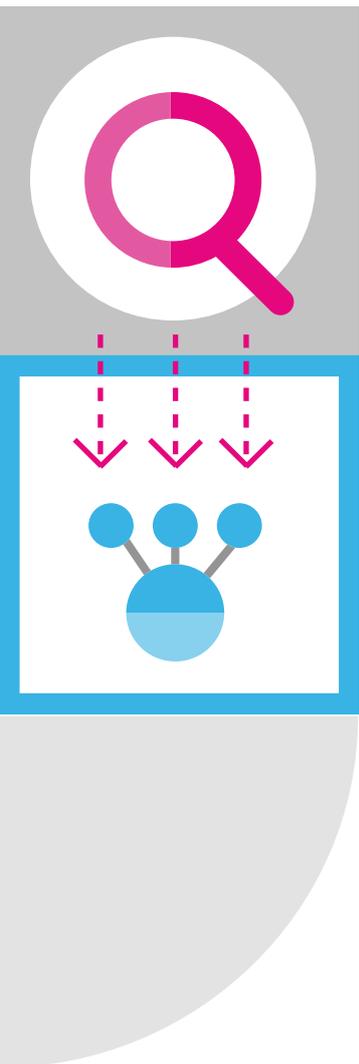
Un poco más relegados, aunque también con un alto nivel de relevancia, aparecen los sindicatos, dado que para el 71% de los/as encuestados/as es muy importante o importante la vinculación con ese sector.

El 61% de los/as respondentes considera que es muy relevante o relevante el contacto con líderes políticos, y, el 47%, con el Poder Judicial.



SECCIÓN 3

La LUPa en NUESTRas ORGANIZACIONES



Así como en las secciones anteriores se puso el foco en el escenario nacional, en las próximas páginas haremos *zoom in* en las organizaciones que albergan a los/as jóvenes participantes de este relevamiento. El foco estará puesto no sólo en su estructura, sino también en los liderazgos y en la percepción que tienen las nuevas generaciones sobre su propia situación laboral.

1

¿cómo son LAS ORGANIZACIONES DONDE TRABAJAMOS?

El 91% de los/as jóvenes se desempeña en ámbitos de trabajo donde se garantizan condiciones laborales decentes; el 86%, en lugares que son responsables socialmente; el 82%, en entornos que cuentan con un propósito que los/as representa, y, también ese mismo porcentaje, en organizaciones íntegras y transparentes.

Otros atributos que caracterizan a sus lugares de trabajo son: que son cuidadosos con el medio ambiente (80%); que son equitativos y diversos (78%); que ofrecen posibilidades de desarrollo profesional (78%); que los/as motivan para que puedan dar lo mejor de sí (74%), y, por último, que son innovadores en sus productos, en relación a su cliente, en su organización, etcétera (73%).



« Frente a la peor crisis de escasez de talento de la historia, debemos derribar barreras y romper prejuicios para encontrar talento valioso para las organizaciones. Resulta imprescindible poner el eje central en las personas y sus necesidades, valorar la diversidad y la inclusión, contribuyendo a desarrollar la flexibilidad, la creatividad y la eficacia que necesitan los líderes y los equipos de trabajo en el contexto actual. »

Luis Guastini,

Director General y Presidente de ManpowerGroup Argentina

« Las y los jóvenes eligen y priorizan, más allá de las condiciones laborales, empresas comprometidas con la sociedad y el medio ambiente, honestas y con valores compartidos, tanto para consumir productos y servicios como para trabajar. Aquellas organizaciones responsables y que trabajen con un propósito, lograrán mayor atracción del talento, mejor rentabilidad y un desarrollo más sostenible. »

Constanza Quiñones,

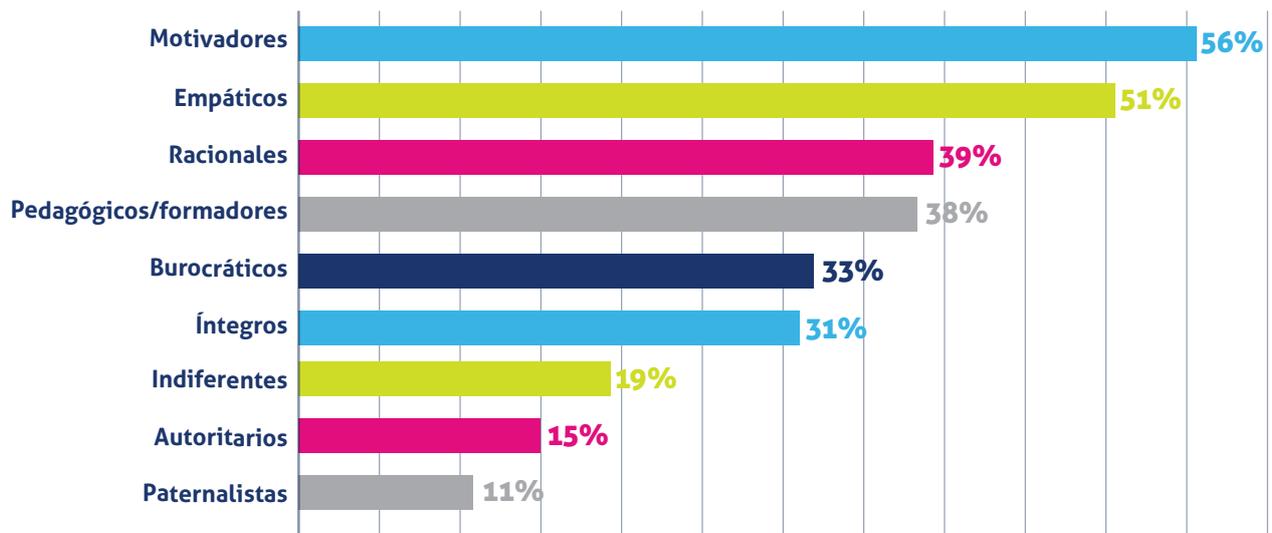
Directora de Recursos Humanos de SAP Argentina

2

¿cómo son LOS LIDERAZGOS en NUESTRAS ORGANIZACIONES?

En cuanto a los liderazgos, la experiencia de los/as respondientes indica que son predominantemente motivadores (56%), empáticos (51%) y racionales (39%).

Como contracara, las cualidades más negativas no tienen tanto peso: el 19% de los/as jóvenes tiene líderes indiferentes; el 15%, autoritarios, y el 11%, paternalistas.



Para lograr una transformación efectiva en las organizaciones, hoy se requieren líderes cercanos y empáticos, que puedan tomar decisiones a corto, mediano y largo plazo, agregando valor con y hacia todos los integrantes de la comunidad.

Luis Guastini,

Director General y Presidente de ManpowerGroup Argentina

El liderazgo está evolucionando hacia modelos más cercanos con colaboradores y colaboradoras, impulsado, entre otros factores, por cambios en la sociedad y organizaciones más comprometidas. Estos líderes permiten que las personas, especialmente las generaciones más jóvenes, desarrollen todo su potencial con confianza y entusiasmo en un contexto desafiante.

Constanza Quiñones,

Directora de Recursos Humanos de SAP Argentina

3

¿Cómo nos sentimos acerca de nuestra situación laboral?

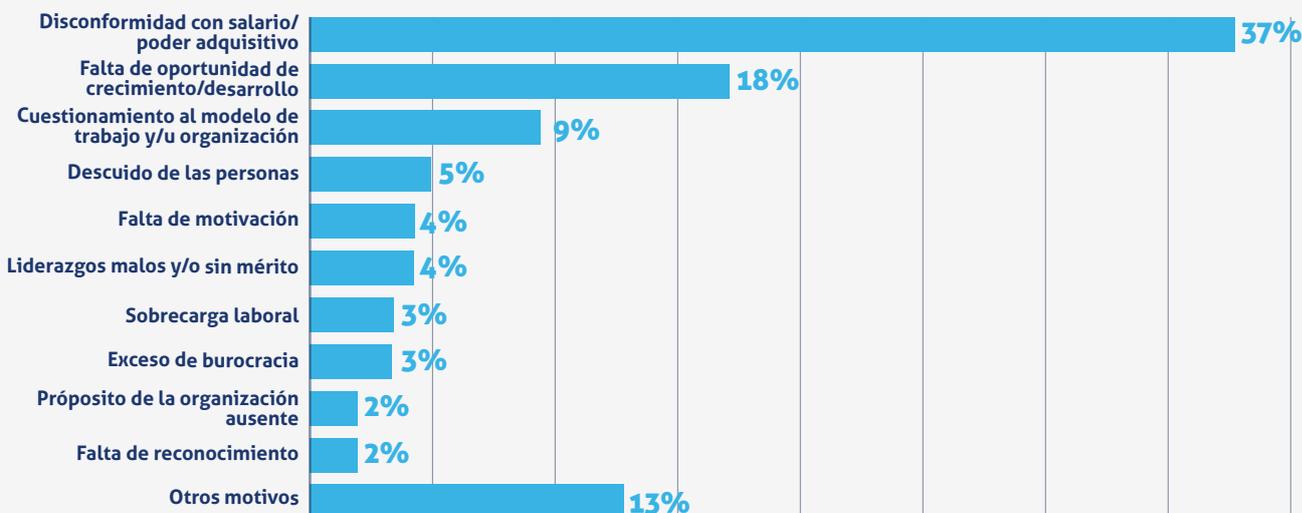
Ya repasamos cómo son las organizaciones y cómo son sus liderazgos, y en este apartado es turno de consultar cómo se sienten en relación a su situación laboral. El resultado al respecto es alentador pues 3 de cada 4 jóvenes se encuentran satisfechos/as.

Entre el 24% restante que no está satisfecho/a, las principales explicaciones que se esgrimen son: disconformidad con salario y/o poder adquisitivo (37%); falta de oportunidad de crecimiento/desarrollo (18%), y cuestionamiento al modelo de trabajo y/u organización (9%).

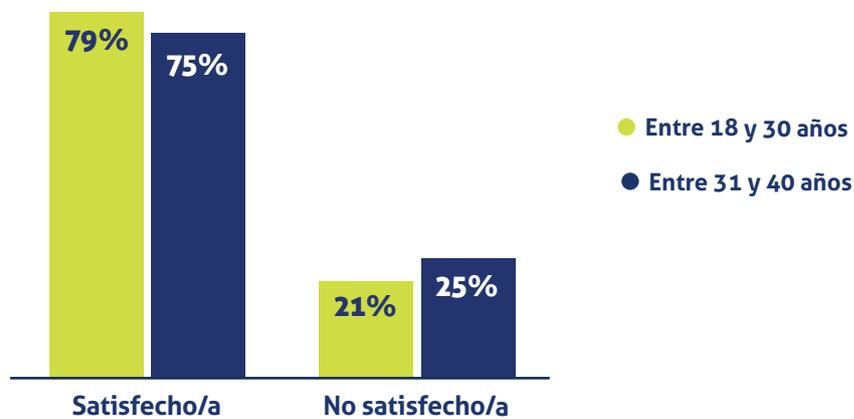
Si analizamos esta dimensión de acuerdo a la variable etaria, descubrimos que el nivel de satisfacción con respecto a la situación laboral actual es mayor en el segmento de entre 18 y 30 años que en el de 31 y 40, dado que la valoración positiva para el primero asciende al 79%.



¿Por qué no estamos conformes con nuestro trabajo?



Según grupo etario



« El 55% de los motivos de quienes no se encuentran satisfechos/as están asociados a la situación económica del país. En este sentido, el contexto actual atenta contra la retención y el desarrollo de los profesionales, sobre todo, teniendo en cuenta que, en su mayoría, los/as jóvenes se encuentran a gusto con el resto de los aspectos laborales.

Federico H. Arias,

Director de Asuntos Públicos de JeffreyGroup
y embajador de IDEA Joven



SECCIÓN 4

¿PREPARAMOS LAS VALIJAS?

Con el análisis del contexto nacional y del escenario laboral de los/as jóvenes a cuestas, en este capítulo se buscará entender si estarían dispuestos/as a emigrar, cuál sería el motivo de esa decisión y qué debería suceder en los ámbitos de trabajo y en el país para que la opción de permanecer sea la elegida.

1

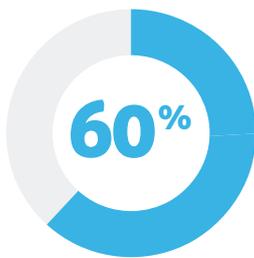
¿NOS IRÍAMOS A VIVIR Y A TRABAJAR A OTRO PAÍS?

Frente a este escenario de Argentina y de los lugares de trabajo, una de las inquietudes que surgió del recorrido de este estudio tiene que ver con entender si, de darse las condiciones necesarias, los/as jóvenes estarían dispuestos/as a irse del país o preferirían apostar por sus raíces.

Ante esta consulta, el 60% de los/as jóvenes respondió que se irían del país y por tiempo indefinido; el 23% que lo haría, pero por un periodo acotado, y el 17% optaría por permanecer.

La percepción sobre esta situación registra algunas diferencias de acuerdo al rango etario: es mayor el porcentaje de jóvenes que se iría por tiempo indefinido entre el segmento de entre 31 y 40 años (62% contra 57%); mientras que, a la inversa, es mayor la proporción de jóvenes que se iría por un periodo acotado entre quienes tienen de 18 a 30 años (30% contra 20%).

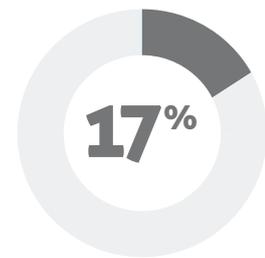
Por último, la opción de no emigrar es porcentualmente mayor en el grupo de 31 a 40 años (18%), que en el de 18 a 30 años (13%).



De los/as jóvenes se iría del país por tiempo indefinido

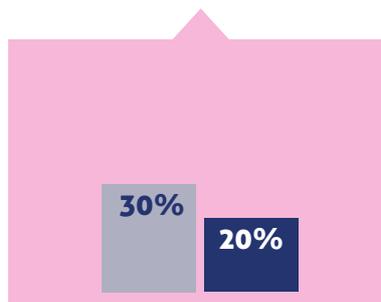
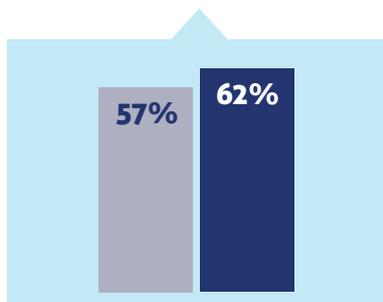


De los/as jóvenes se iría del país por período acotado



De los/as jóvenes no se iría del país

Según grupo etario

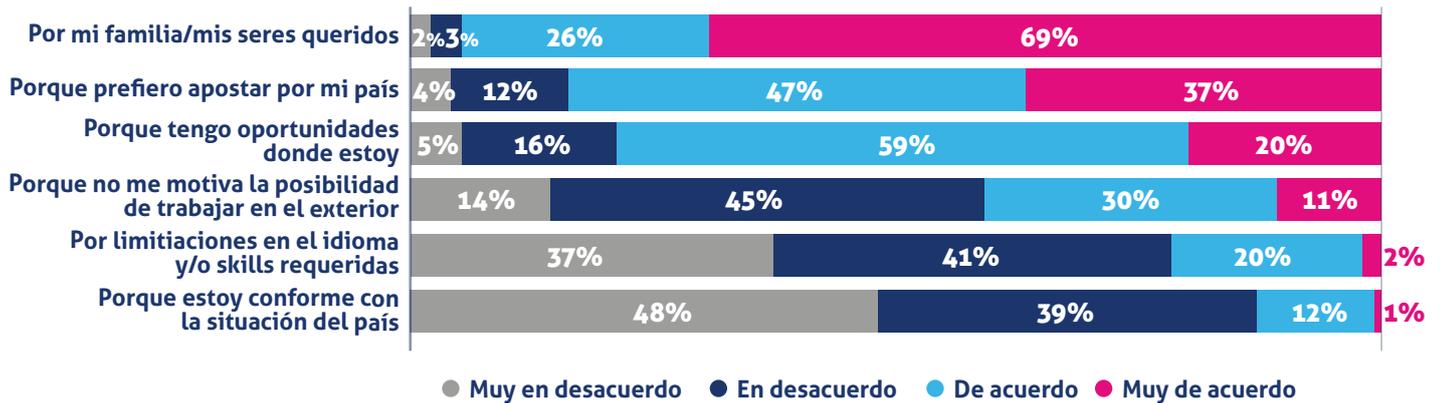


● Entre 18 y 30 años ● Entre 31 y 40 años

2

QUIENES QUEREMOS PERMANECER: ¿POR QUÉ?

Entre el 17% de los/as jóvenes que optaría por permanecer, las razones que más incidirían en esa decisión serían: la familia y/o seres queridos (95% está de acuerdo o muy de acuerdo con ese argumento), porque prefieren apostar por el país (84%) y porque tienen oportunidades en los lugares donde trabajan actualmente (79%).



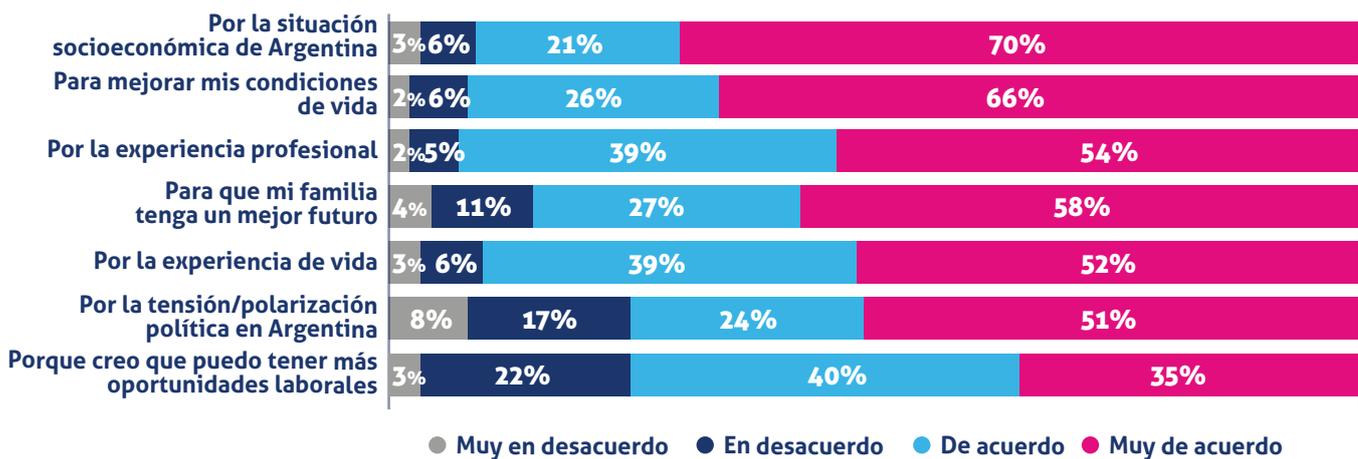
« Las razones de permanencia tienen un carácter emocional que podrían ser resultado de nuestras raíces culturales (por su arraigo en lo personal y en el sentido de pertenencia), pero que también nos muestran que parecieran ser las únicas razones posibles en ese sentido, dado el contexto económico y de incertidumbre en el que vivimos. »

Federico H. Arias,
 Director de Asuntos Públicos de JeffreyGroup
 y embajador de IDEA Joven

3

QUIENES QUEREMOS EMIGRAR: ¿POR QUÉ?

Entre el 83% de los/as jóvenes que se iría del país, ya fuera por tiempo acotado o indeterminado, los motivos que guiarían esa decisión serían: la situación socioeconómica de Argentina (91% está de acuerdo o muy de acuerdo con ese argumento), la posibilidad de mejorar las condiciones de vida (92%) y la experiencia profesional (93%).



4

¿QUÉ CONDICIONES SE DEBERÍAN DAR EN EL PAÍS PARA PREFERIR QUEDARNOS EN ARGENTINA?

Desde su mirada como jóvenes, existe una serie de condiciones que, de darse en Argentina, los/as motivarían a preferir permanecer y trabajar en el país. Las cinco principales, en orden de prioridad de mayor a menor, serían: mayor estabilidad económica; menor inflación; más seguridad; acceso a la vivienda propia, y una Justicia más eficiente.



A pesar de que la búsqueda de consensos que trasciendan las gestiones políticas de turno es un reclamo que aparece entre los principales puntos que los encuestados creen clave para el desarrollo sostenible de Argentina, no cuenta con esa preferencia entre los temas elegidos para no irse del país. En este sentido, se observa que, más allá de las diversas miradas, ideologías y grietas, el factor económico es preponderante por encima del resto. Sin percepción de ingresos o crecimiento económico, todo lo demás parece inviable; aunque la gran discusión es cuál se debería dar primero: el huevo o la gallina.

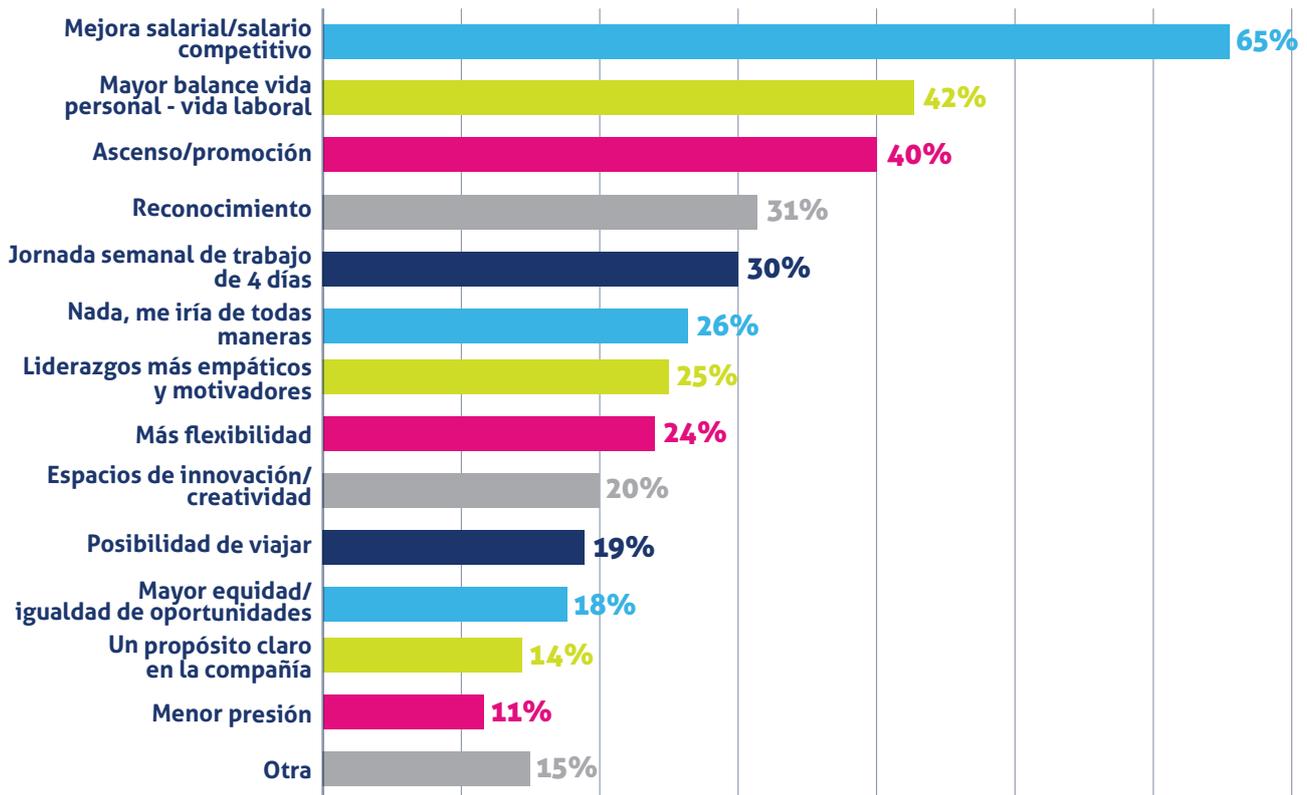
Federico H. Arias,

Director de Asuntos Públicos de JeffreyGroup y embajador de IDEA Joven

5

¿QUÉ CONDICIONES SE DEBERÍAN DAR EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO PARA PREFERIR QUEDARNOS EN ARGENTINA?

A modo de complemento, habría otra serie de prácticas que las organizaciones también podrían llevar adelante para incentivarlos/as a permanecer en el país. Las cinco principales, en orden de prioridad de mayor a menor, serían: mejora salarial/salario competitivo; mayor balance vida personal-vida laboral; ascenso/promoción; reconocimiento, y jornada semanal de trabajo de 4 días.

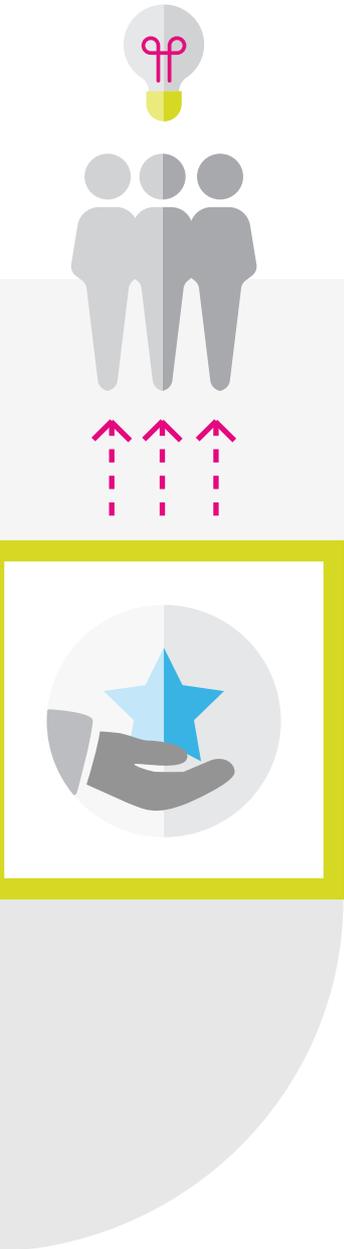


La crisis producida por la pandemia del COVID-19 amplió desigualdades estructurales, socioeconómicas y étnicas. Cambiar la perspectiva requiere repensar la cultura, las políticas y el lugar de trabajo. Tenemos la oportunidad de replantear la forma en la que dirigimos, diseñamos los sistemas y medimos el desempeño, para que las personas permanezcan y prosperen dentro de nuestras organizaciones.

Esta crisis debería ser un catalizador para un nuevo futuro del trabajo, más flexible, más diverso y más orientado al bienestar de lo que jamás podríamos haber imaginado.

Luis Guastini,

Director General y Presidente de ManpowerGroup Argentina



SECCIÓN 5

NOSOTROS/AS PROPONEMOS

Bajo una consigna lúdica, en esta sección recuperaremos algunas propuestas que tendrían los/as jóvenes en caso de ocupar puestos altos en la toma de decisión.

1

SI YO FUERA CEO O DUEÑO/A DE LA EMPRESA DONDE TRABAJA POR UN DÍA, ¿QUÉ HARÍA?

1. **MEJORA DE CONDICIONES SALARIALES Y LABORALES**
2. **ACERCAMIENTO Y ESCUCHA HACIA LOS/AS TRABAJADORES/AS**
3. **ASCENSOS POR MÉRITO Y BENEFICIOS POR DESEMPEÑO**
4. **TELETRABAJO A VOLUNTAD Y DESDE CUALQUIER SEDE**
5. **JORNADA LABORAL DIARIA DE 6 HORAS O SEMANAL DE 4 DÍAS**
6. **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN Y EN LA TOMA DE DECISIONES**
7. **INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**
8. **POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD**
9. **LIDERAZGO HUMANO Y HORIZONTAL**
10. **BIENESTAR Y BALANCE VIDA PERSONAL-LABORAL**

A modo lúdico, pero, sobre todo, como excusa para pensar de manera propositiva qué acciones deberían llevar adelante las organizaciones desde la mirada de los/as jóvenes, planteamos la siguiente pregunta: “¿qué harías si fueras CEO o dueño/a de tu empresa por un día?”

La intención es entender qué cuestiones están al alcance de las empresas y de otros ámbitos laborales para lograr que los/as jóvenes prefieran desarrollar su talento y hacer su aporte de valor en el país.

De todas las propuestas que expresaron, se elaboró un “Top 10” con acciones orientadas a: la mejora de condiciones salariales y laborales; acercamiento y escucha hacia los/as trabajadores/as; ascensos por mérito y beneficios por desempeño; teletrabajo a voluntad y desde cualquier sede; jornada laboral diaria de 6 horas o semanal de 4 días; eficiencia en la gestión y en la toma de decisiones; innovación y transformación digital; política de flexibilidad; liderazgo humano y horizontal, y bienestar y balance vida personal-laboral.

2

**SI YO FUERA PRESIDENTE/a DE ARGENTINA POR UN DÍA,
¿QUÉ HARÍA?**

- 1. EDUCACIÓN Y SALUD DE CALIDAD: ACCESO UNIVERSAL, PRESUPUESTO, INVERSIÓN Y SALARIO ADECUADO PARA EL PERSONAL**
- 2. GENERACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE EMPLEO**
- 3. REDUCCIÓN DE CARGA IMPOSITIVA AL SECTOR PRIVADO**
- 4. CONSENSO POLÍTICO Y/O MULTISECTORIAL PARA MEDIDAS SOSTENIBLES A LARGO PLAZO**
- 5. DISMINUCIÓN DEL TAMAÑO DEL ESTADO Y/O DEL GASTO PÚBLICO**
- 6. CARGOS POLÍTICOS/PÚBLICOS POR MÉRITO, SIN REELECCIÓN Y CON BAJA DE SALARIOS**
- 7. ELIMINACIÓN/RECORTE DE ASISTENCIA SOCIAL**
- 8. ESTABILIDAD ECONÓMICA E INCENTIVOS PARA EL CRECIMIENTO Y LA PRODUCCIÓN**
- 9. REFORMA DE LA JUSTICIA Y/O DE LEGISLACIÓN**
- 10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA Y ACCESO UNIVERSAL A DERECHOS BÁSICOS**

En el mismo sentido que en el apartado anterior, pero ahora a una escala nacional y gubernamental, recuperamos las “propuestas” que los/as jóvenes tienen para nuestro país.

De todas las ideas que compartieron los/as participantes de la encuesta, en esta situación hipotética de ser presidente/a por un día, se elaboró un “Top 10” con acciones orientadas a garantizar: la educación y salud de calidad con acceso universal, presupuesto, inversión y salario adecuado para el personal; generación y formalización de empleo; reducción de carga impositiva al sector privado; consenso político y/o multisectorial para medidas sostenibles a largo plazo; disminución del tamaño del Estado y/o del gasto público; cargos políticos/públicos por mérito, sin reelección y con baja de salarios; eliminación/recorte de asistencia social; estabilidad económica e incentivos para el crecimiento; reforma de la justicia y/o de la legislación, y erradicación de la pobreza y acceso universal a derechos básicos.

CIERRE

Hospedar e interpelar a las futuras generaciones de líderes del mundo empresarial con una propuesta que promueva el desarrollo personal y profesional de los/as jóvenes, no sólo dentro un entorno corporativo sino también como parte del entramado socioeconómico de nuestro país y del mundo. Esa es la propuesta de IDEA Joven.

Se trata de un espacio que plantea una agenda alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por los Estados miembros de Naciones Unidas, con particular énfasis en el objetivo #8: *promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*.

Con ese gran paraguas como horizonte, una de las principales preocupaciones que manifiesta esta red de profesionales tiene que ver con el talento: cómo lograr que las empresas en Argentina puedan retener y potenciar el capital humano, entendiendo que puede ser un gran motor de progreso para las propias compañías y, consecuentemente, para nuestro país.

Este estudio social y empresarial que llamamos **AccionAR: la juventud como motor del desafío** fue el intento de entender no sólo "el diagnóstico", al indagar en torno a las percepciones, las preocupaciones y los anhelos de los y las jóvenes; sino también una búsqueda primaria de posibles soluciones.

La mirada -o, mejor dicho, las miradas- de más de 1200 jóvenes plasmada en este relevamiento, nos encendió una alarma: puso de manifiesto que no están conformes con la situación del país; que, en este contexto, preferirían emigrar y desarrollarse en otras latitudes; que, si bien están satisfechos/as mayoritariamente con su situación laboral, hay muchas cosas que se podrían mejorar en nuestras organizaciones.

Pero, así como hay una alerta, también hay un halo de esperanza: las nuevas generaciones creen que, de cambiarse ciertas condiciones en sus trabajos y, sobre todo, en Argentina, estarían dispuestos/as a permanecer y apostar por el país.

Estabilidad económica, más seguridad y acceso a la vivienda propia son algunas de las demandas que tienen los jóvenes para el país; mientras que salarios más competitivos, mayor balance vida personal-laboral y oportunidades de crecimiento son lo que les demandan a sus organizaciones.

Como se señalaba al inicio, la invitación es a reflexionar y a accionar en pos de poder ofrecerle a los y las jóvenes oportunidades y buenos cimientos sobre los cuales construir sus carreras y sus vidas en Argentina; y así, a su vez, contribuir al crecimiento sostenible de nuestro país.

Equipo de Relevamientos

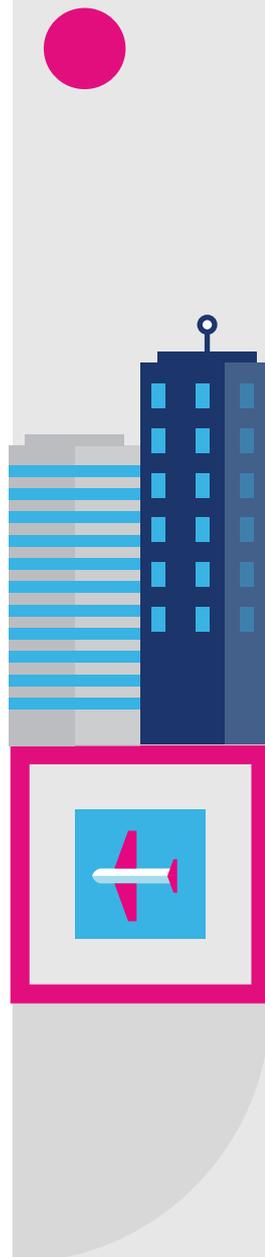
Estudio social y empresarial

Indaga temas estratégicos de relevancia social, desde las experiencias y prácticas de las organizaciones y sus integrantes. Se alimenta de las transformaciones de la sociedad que necesariamente impactan sobre las empresas y analiza cómo se incorporan a las estrategias de las compañías. Es a la vez un diagnóstico riguroso sobre las tendencias del sector empresarial y un punto de partida para la implementación de planes de acción.

IDEA < RELEVAMIENTOS

Relevamientos es un espacio que lidera y ejecuta diversas líneas de investigación para identificar las mejores prácticas de gestión empresarial y analizar temas estratégicos para el sector privado de la Argentina. De esta forma, genera información clave para la toma de decisiones en las organizaciones.

Más información en:
www.idea.org.ar/relevamientos/



Jimena Camperi

Gerente de Intercambio Empresarial,
Joven, Pyme y Relevamientos
jcamperi@idea.org.ar

Rosario Dezeo

Subgerente de Contenidos de
Intercambio Empresarial y Líder de
Proyectos de Relevamientos
rdezeo@idea.org.ar

 @ideaarg

 @IdeaArg

 IDEA ARG

Contacto:

relevamientos@idea.org.ar

Autoridades

Roberto Murchison

Presidente de IDEA y
Presidente de Grupo Murchison

Daniel González

Director Ejecutivo de IDEA

IDEA <

Viamonte 570 C1053ABL
CABA

+54 11 4130-0000