



Pulso de gestión empresarial

# Percepción vs. realidad

## ¿Existe una brecha de habilidades en el mercado laboral argentino?

Una iniciativa del  
60° Coloquio de IDEA



**101** **empresas**  
**participantes**



# características de la muestra



# Sector de actividad



**18%**  
Industria y  
minería



**17%**  
Servicios



**8%**  
Banca y  
financiera



**8%**  
Energía



**8%**  
Tecnología



**6%**  
Agro



**5%**  
Automotriz



**5%**  
Construcción



**5%**  
Consumo  
masivo



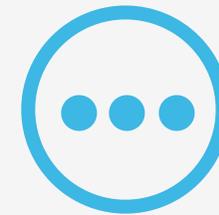
**5%**  
Logística y  
transporte



**3%**  
Retail



**3%**  
Educación  
privada



**9%**  
Otros  
sectores

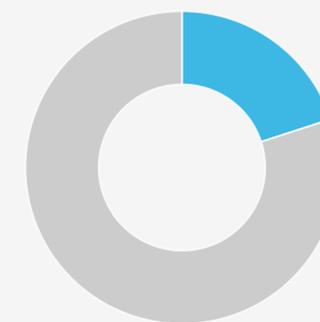
# Cantidad de empleados/as



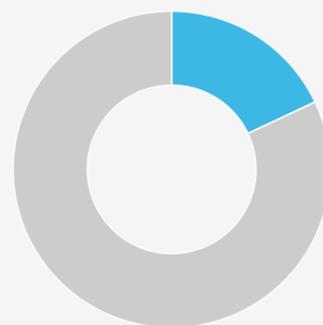
**4%**  
Entre 1 y 9  
empleados/as



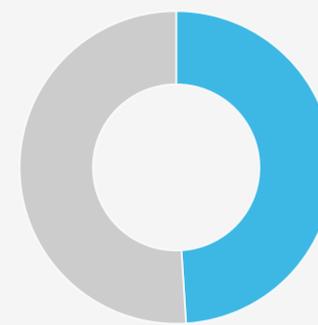
**9%**  
Entre 10 y 49  
empleados/as



**20%**  
Entre 50 y 199  
empleados/as

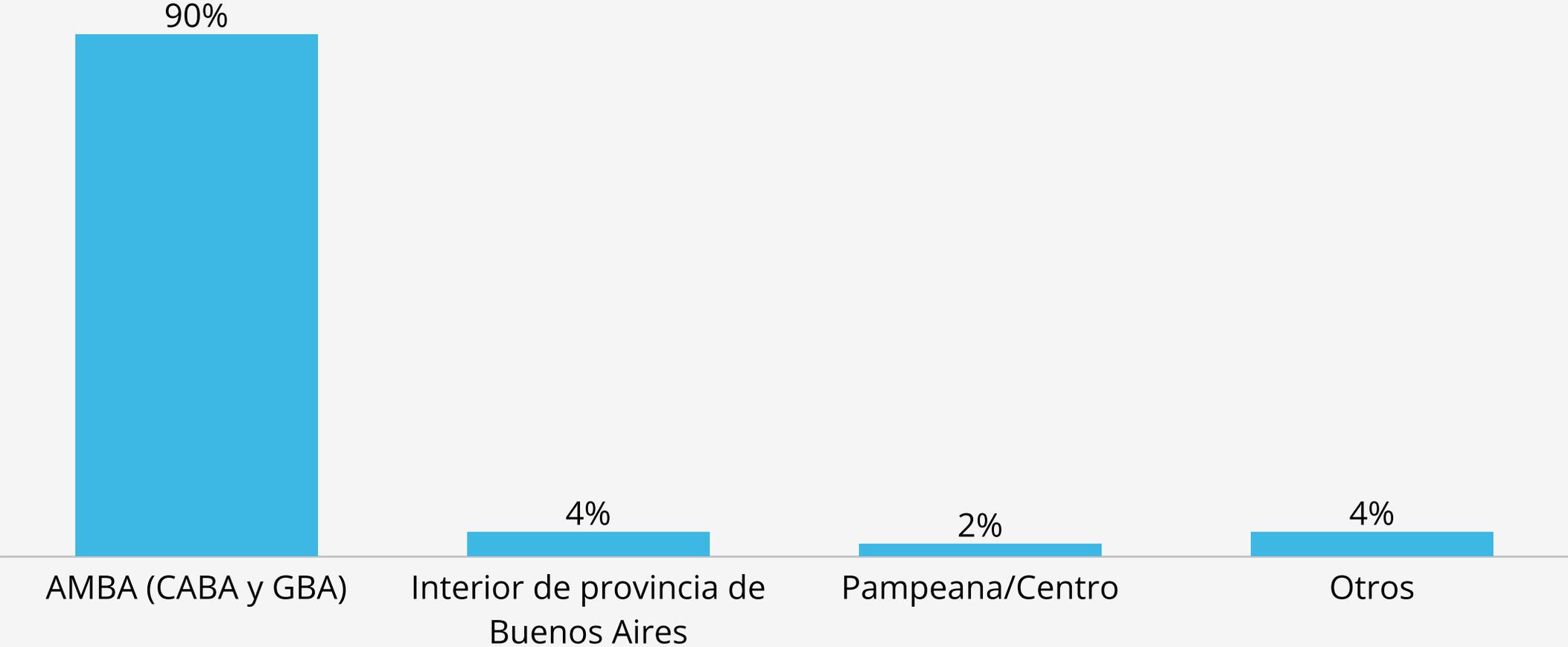


**18%**  
Entre 200 y 499  
empleados/as



**49%**  
Más de 500  
empleados/as

# Zona geográfica



# INFORME DE RESULTADOS





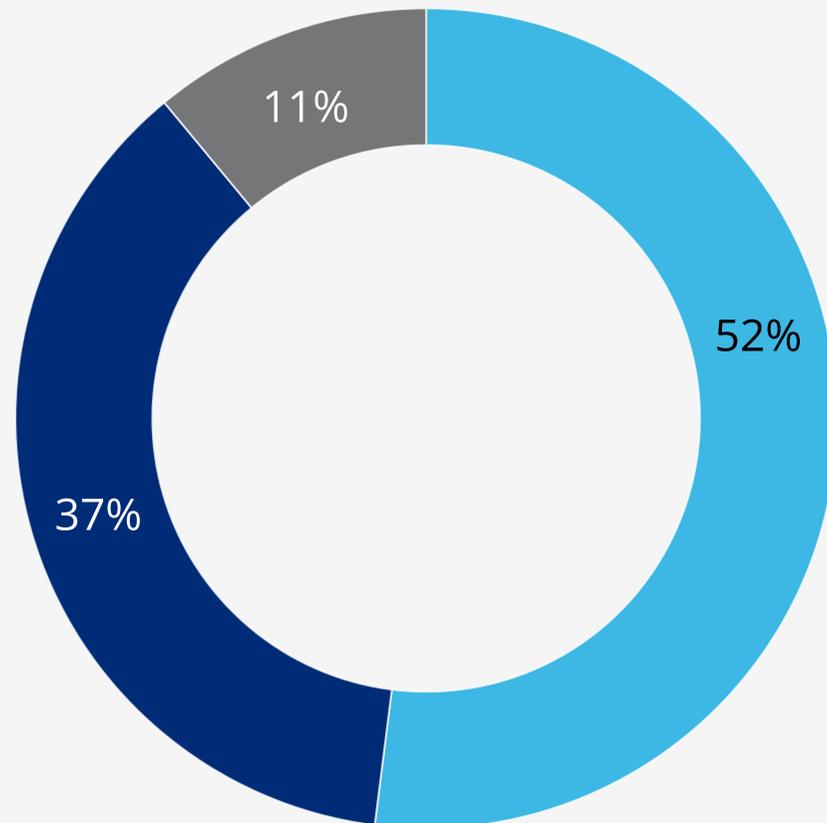
## Capítulo 1

---

# La plantilla de las empresas según tipo de posición

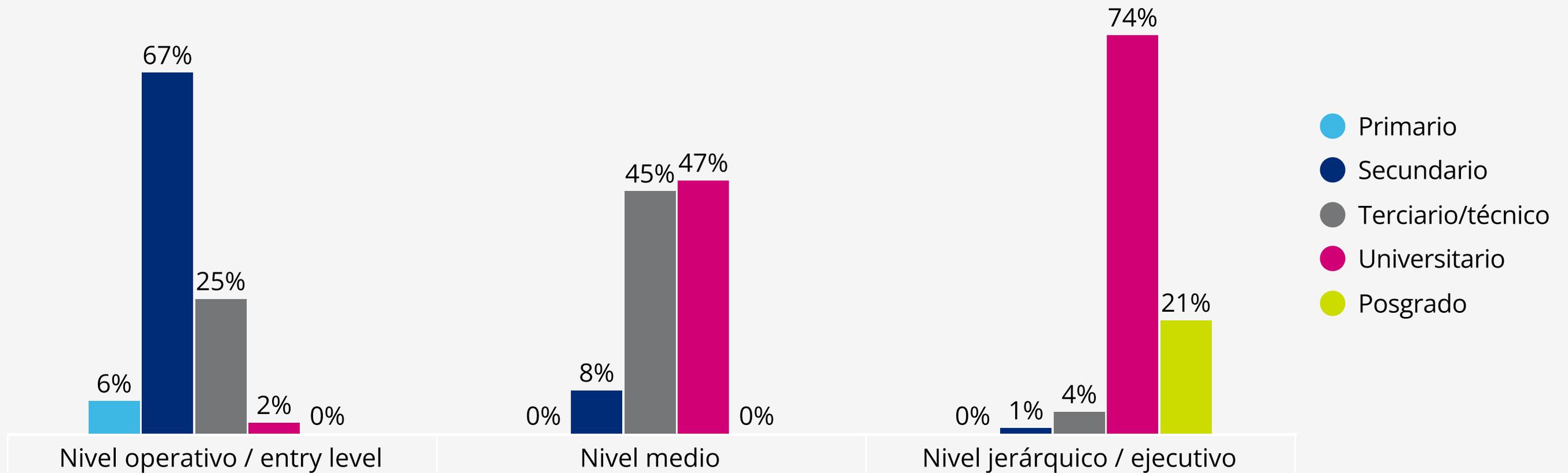


## Indicá el porcentaje aproximado de empleados/as por cada tipo de posición que hay en tu empresa *[Promedio]*



- Nivel operativo / entry level
- Nivel medio (técnicos / profesionales / mandos medios)
- Nivel jerárquico / ejecutivo

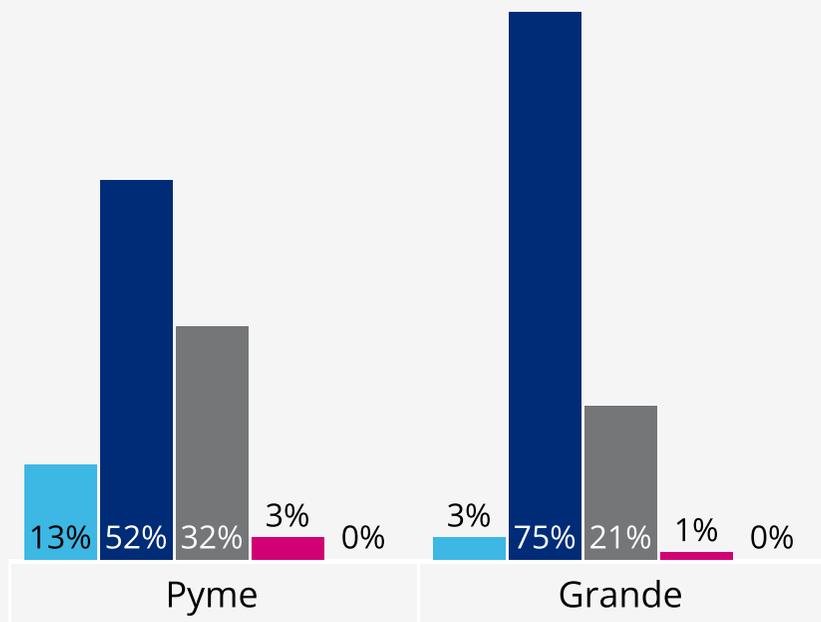
# ¿Cuál es el nivel educativo completo mínimo requerido para cada tipo de posición?



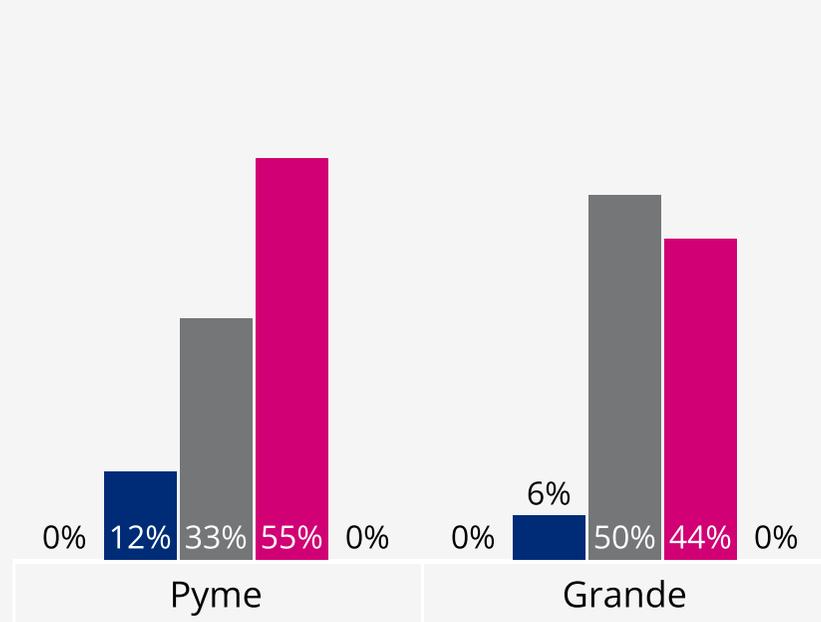
# ¿Cuál es el nivel educativo completo mínimo requerido para cada tipo de posición? | Según tamaño de empresa\*



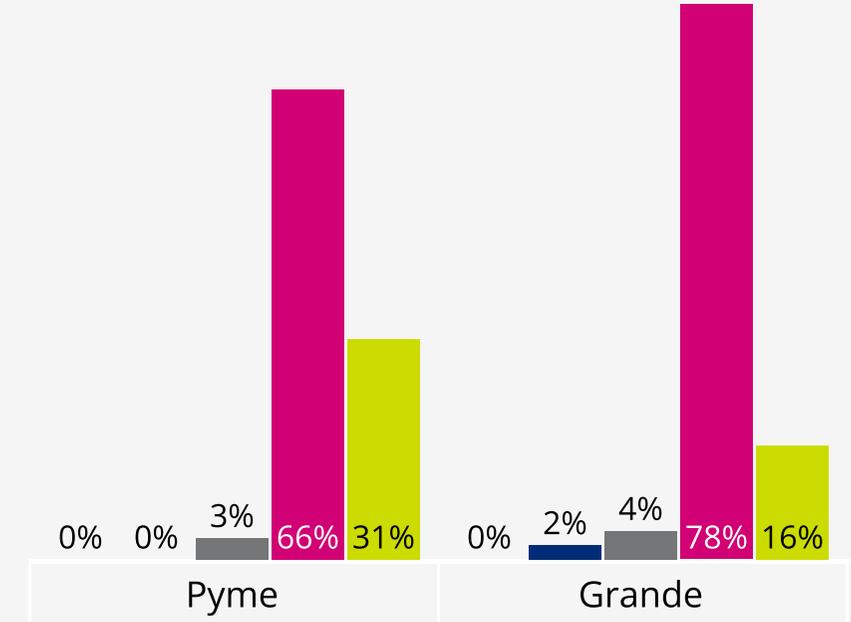
Nivel operativo/entry level



Nivel medio



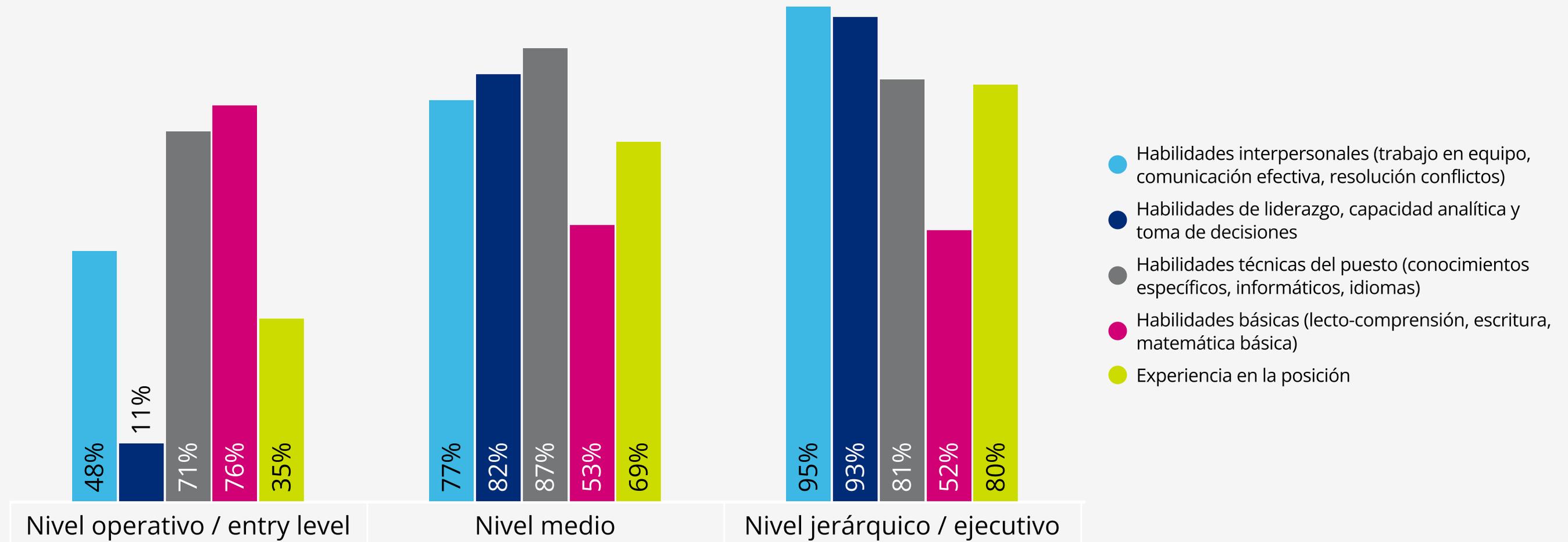
Nivel jerárquico/ejecutivo



● Primario ● Secundario ● Terciario/técnico ● Universitario ● Posgrado

\*La segmentación de tamaño de empresa se construye por cantidad de empleados/as: Pyme (menos de 200 empleados/as) y grande (200 o más).

# ¿Qué habilidades son requeridas para cada tipo de posición? [Opción múltiple]





## Capítulo 2

---

# Búsquedas e incorporaciones



# Aproximadamente, ¿cuántas búsquedas externas se realizaron en tu empresa durante todo 2023?



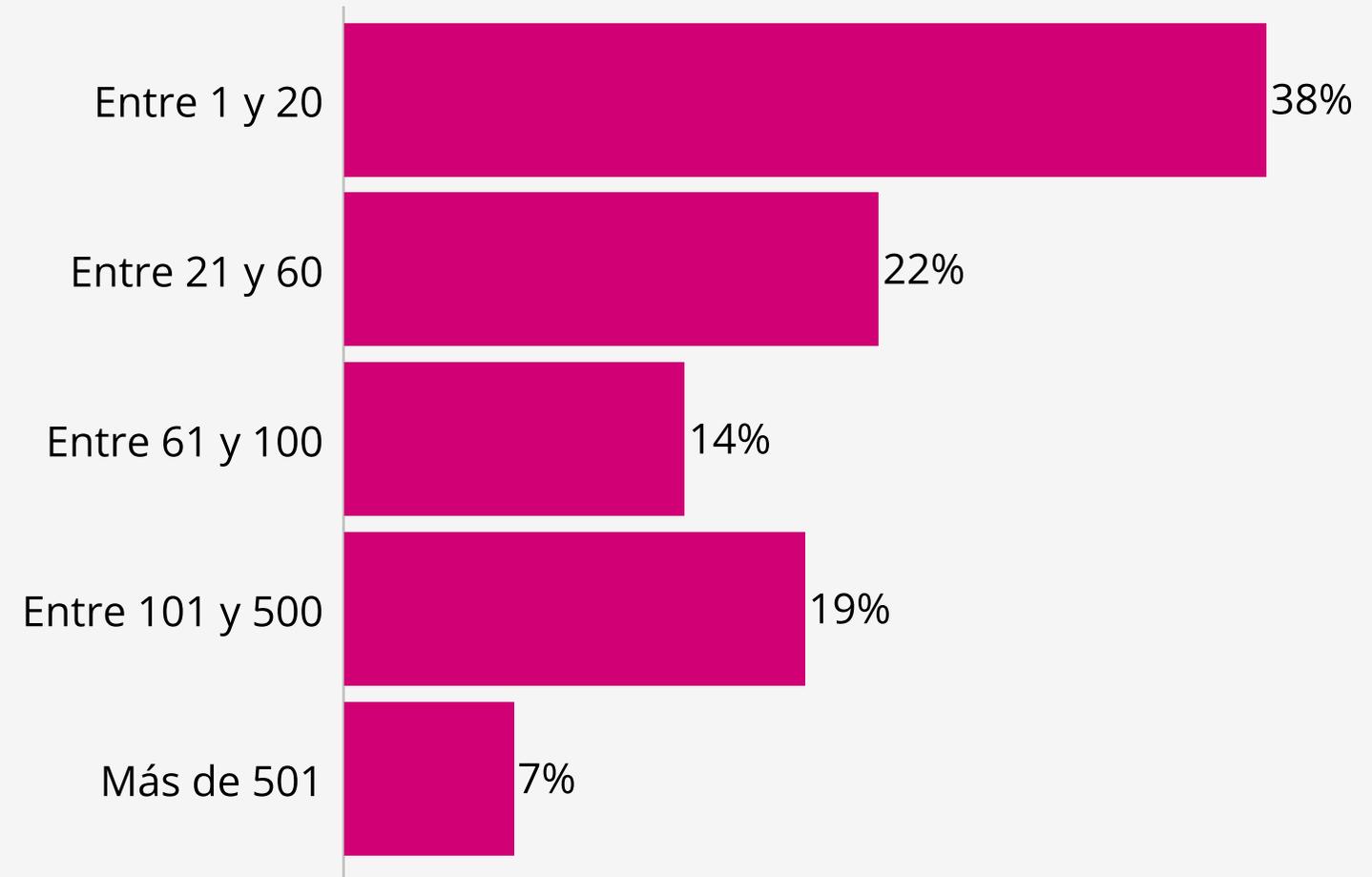
Promedio  
**180**



Máximo  
**4000**



Mínimo  
**1**



# Aproximadamente, ¿cuántas vacantes permanecieron abiertas en tu empresa al final de 2023?



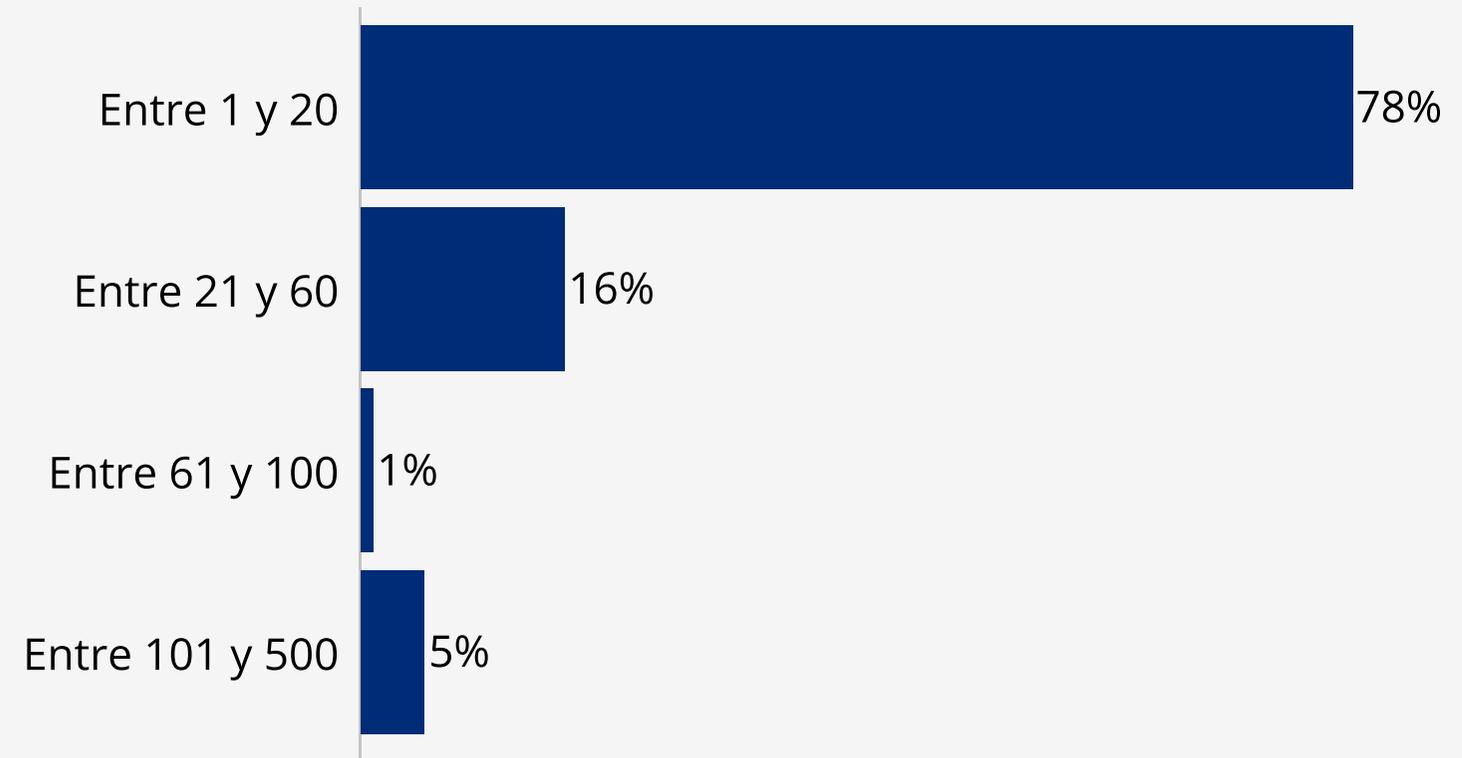
Promedio  
**27**



Máximo  
**500**



Mínimo  
**1**

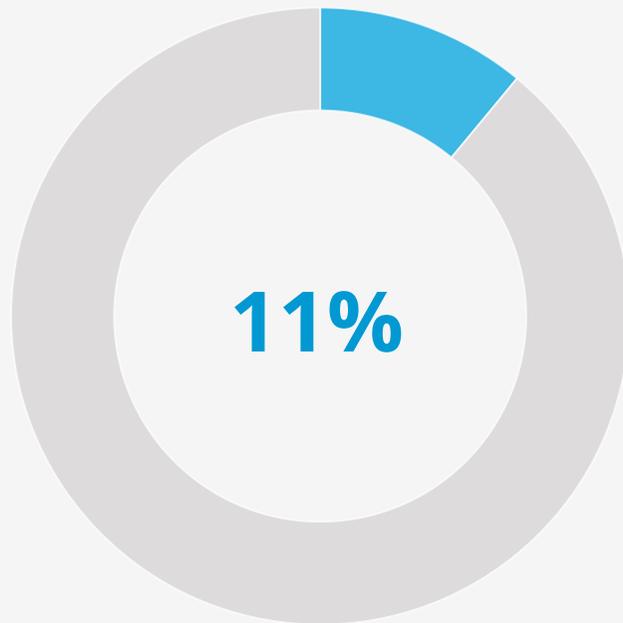


*\*El 81% de las empresas que participaron permaneció con vacantes abiertas al final del 2023*

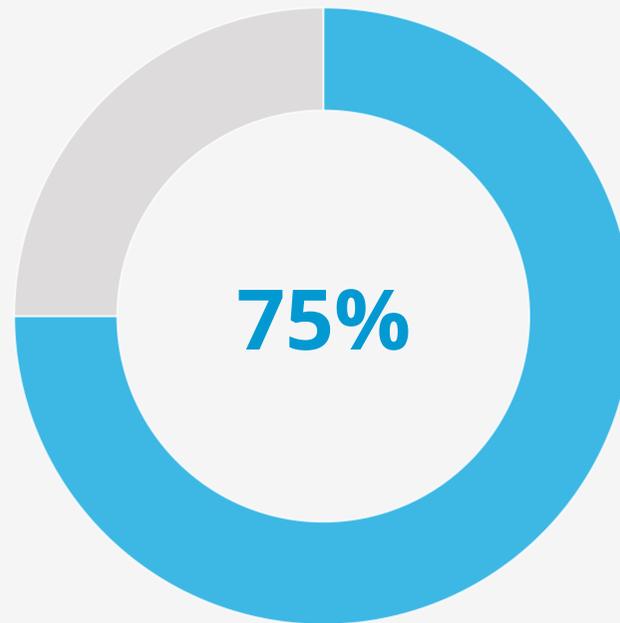
# ¿Qué tipo de posición presentó mayor dificultad para cubrir en 2023?



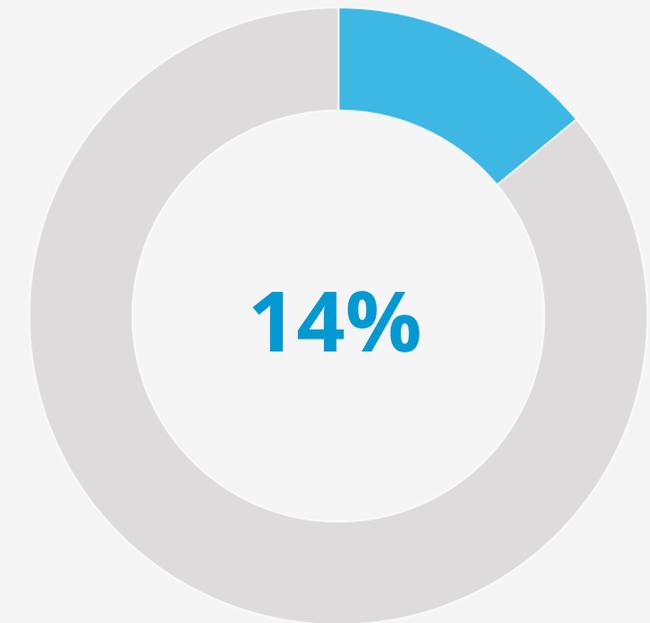
Nivel operativo/  
entry level



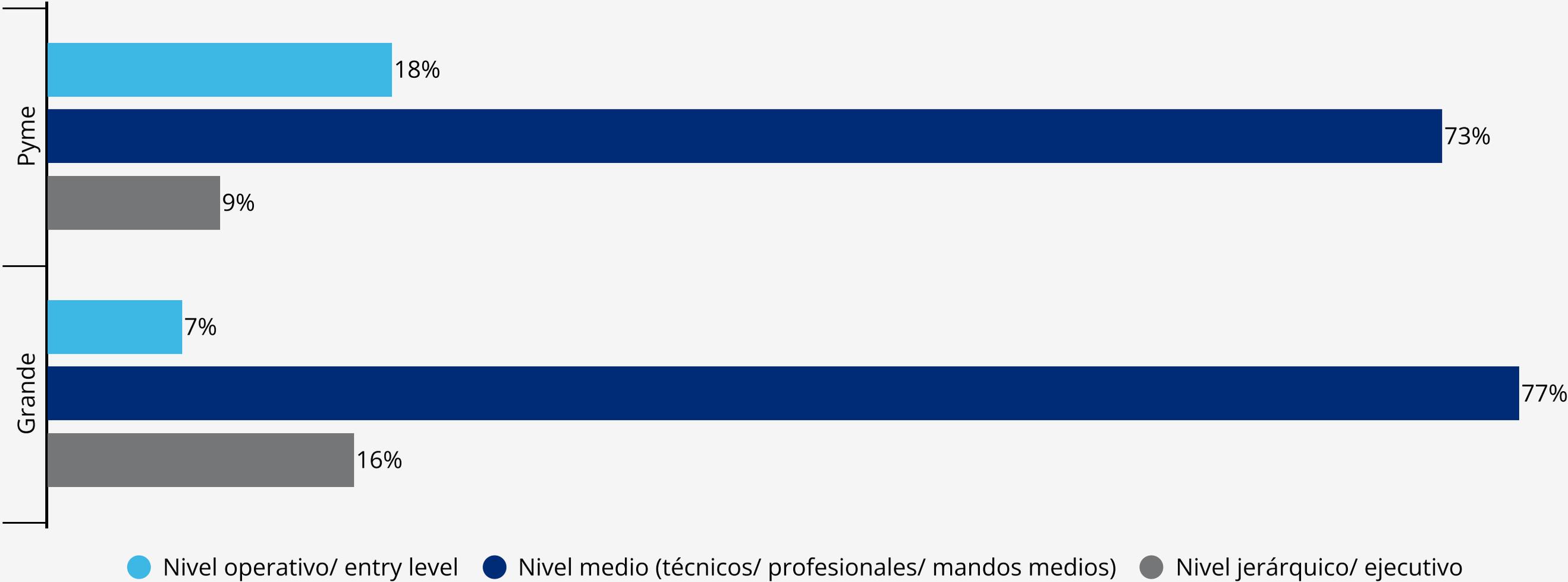
Nivel medio



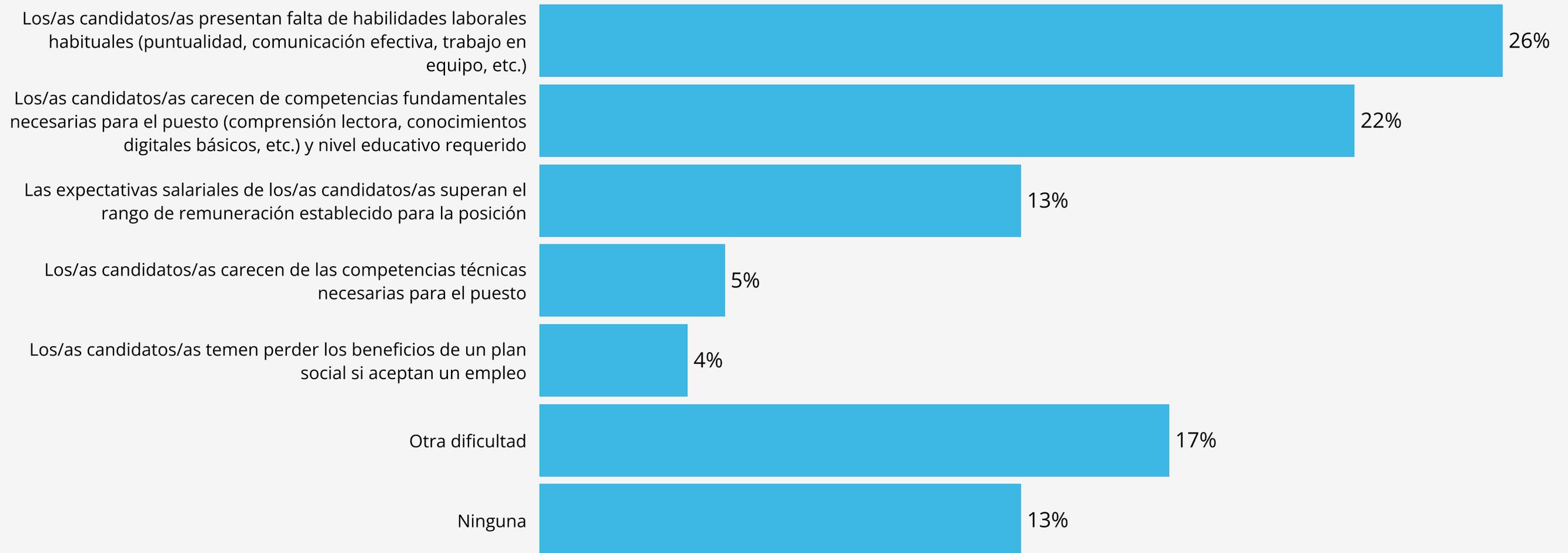
Nivel jerárquico/  
ejecutivo



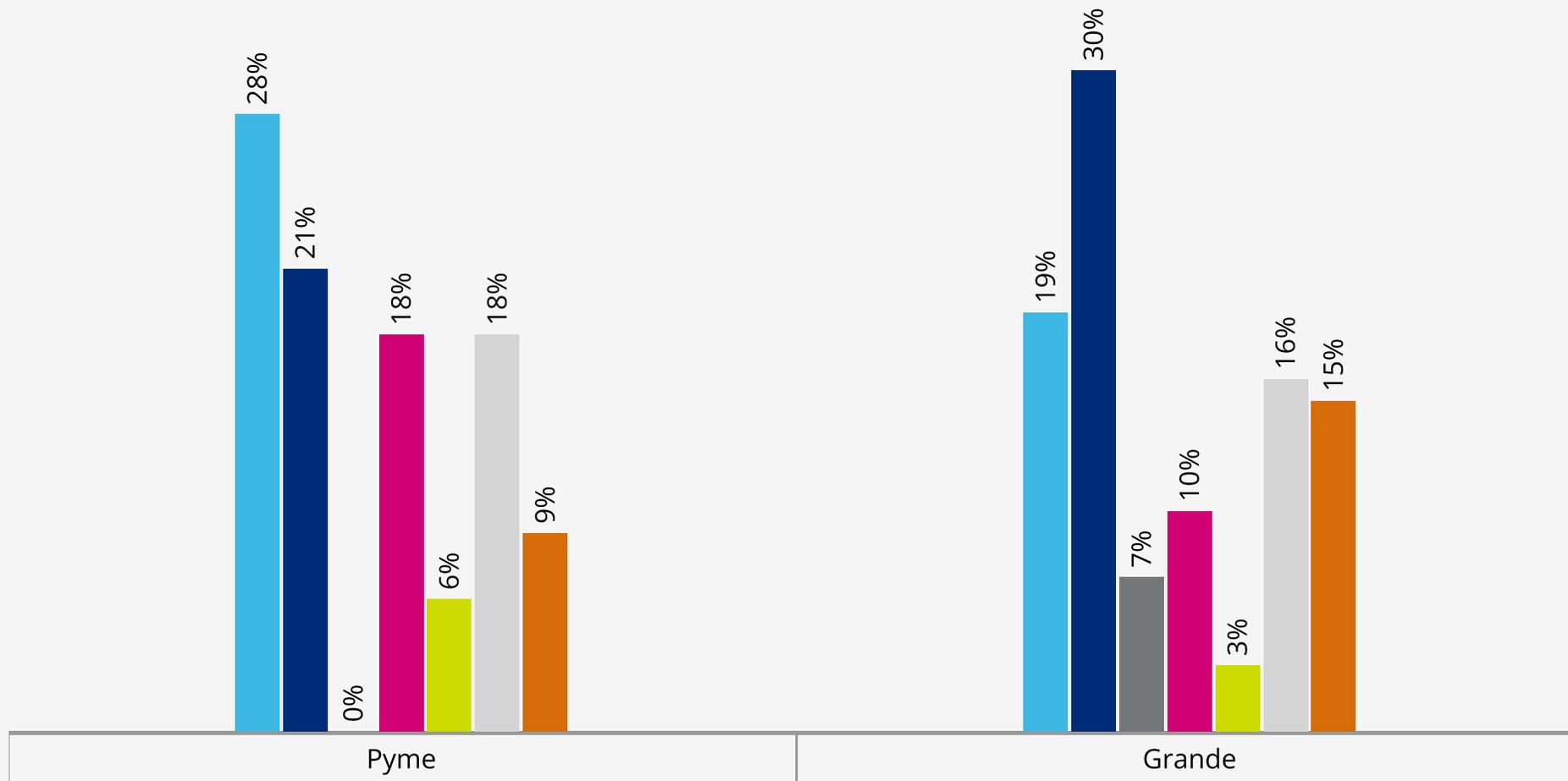
# ¿Qué tipo de posición presentó mayor dificultad para cubrir en 2023? | Según tamaño de empresa



# ¿Cuál es la principal dificultad para cubrir las posiciones de nivel operativo/ entry level?

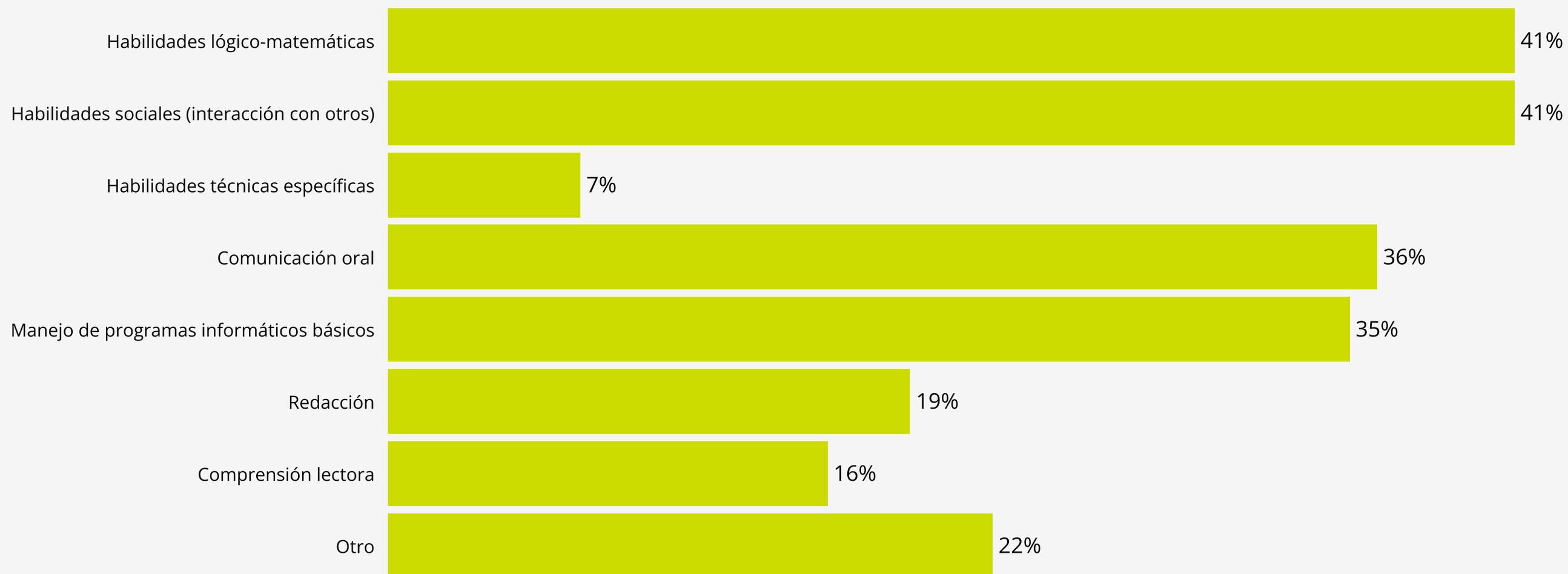


# ¿Cuál es la principal dificultad para cubrir las posiciones de nivel operativo/ entry level? | Según tamaño de empresa

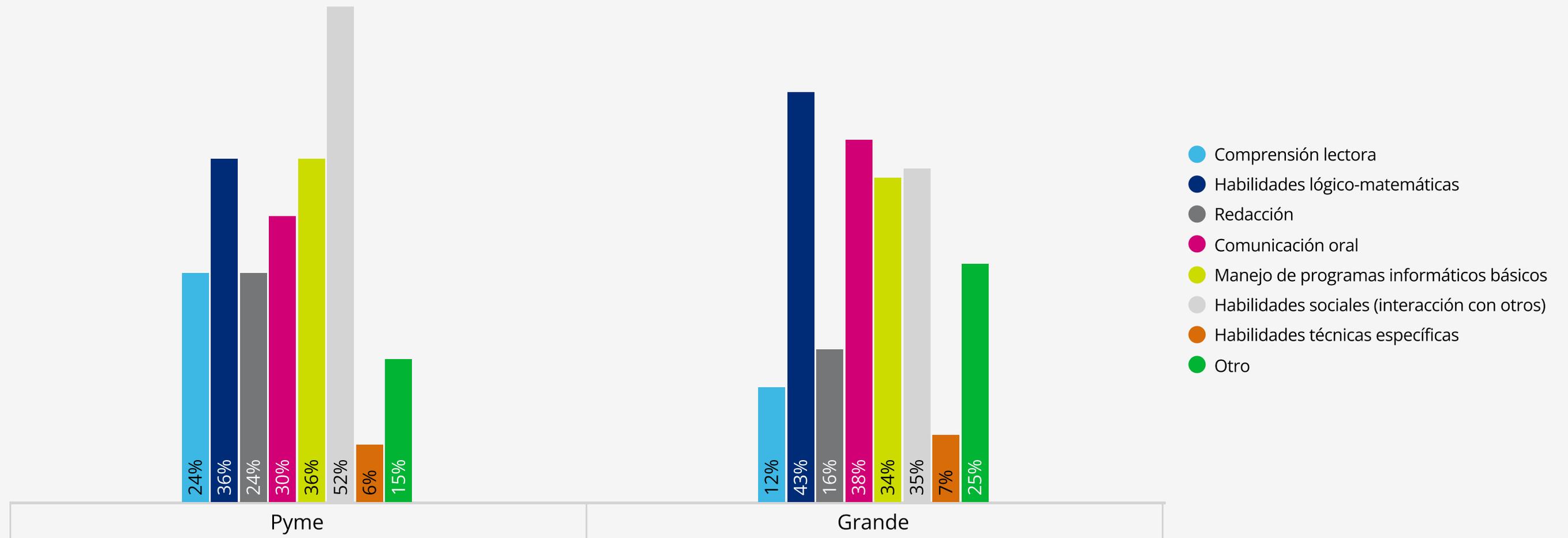


- Los/as candidatos/as carecen de las competencias fundamentales necesarias para el puesto (comprensión lectora, conocimientos digitales básicos, etc.) y el nivel educativo requerido.
- Los/as candidatos/as presentan falta de habilidades laborales habituales, tales como puntualidad, comunicación efectiva, capacidad para trabajar en equipo, etc.
- Los/as candidatos/as carecen de las competencias técnicas necesarias para el puesto
- Las expectativas salariales de los/as candidatos/as superan el rango de remuneración establecido para la posición
- Los/as candidatos/as temen perder los beneficios de un plan social si aceptan un empleo
- Otra dificultad
- Ninguna

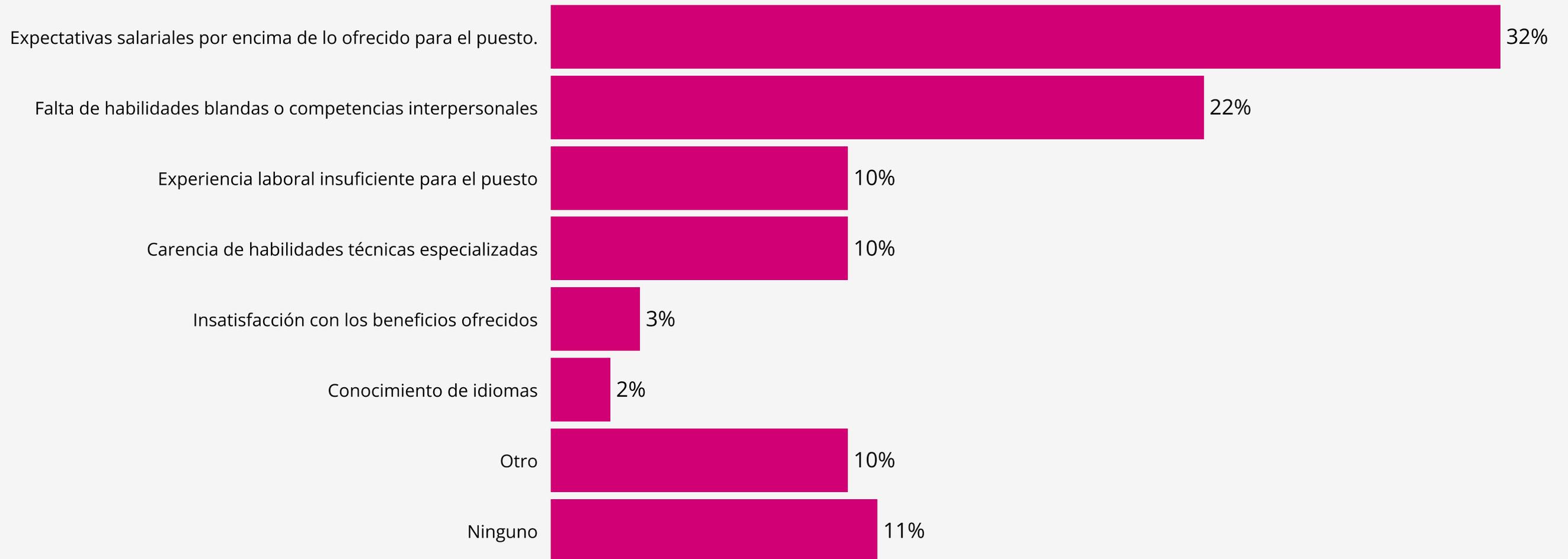
# ¿Cuáles son las habilidades más importantes que suelen faltar en los/as candidatos/as a ocupar posiciones de nivel operativo/ entry level? [Opción múltiple]



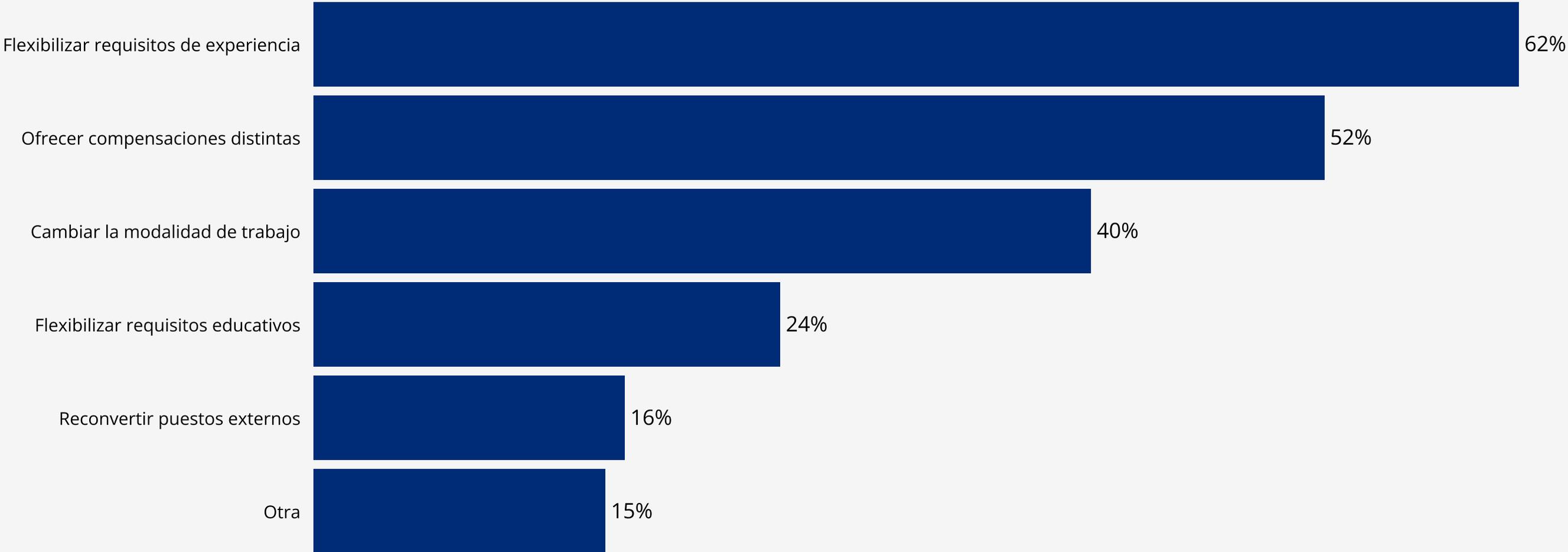
# ¿Cuáles son las habilidades más importantes que suelen faltar en los/as candidatos/as a ocupar posiciones de nivel operativo/entry level? [Opción múltiple] | Según tamaño de empresa



# ¿Cuál es el principal desafío que ha enfrentado tu empresa para cubrir posiciones de nivel jerárquico/ ejecutivo?

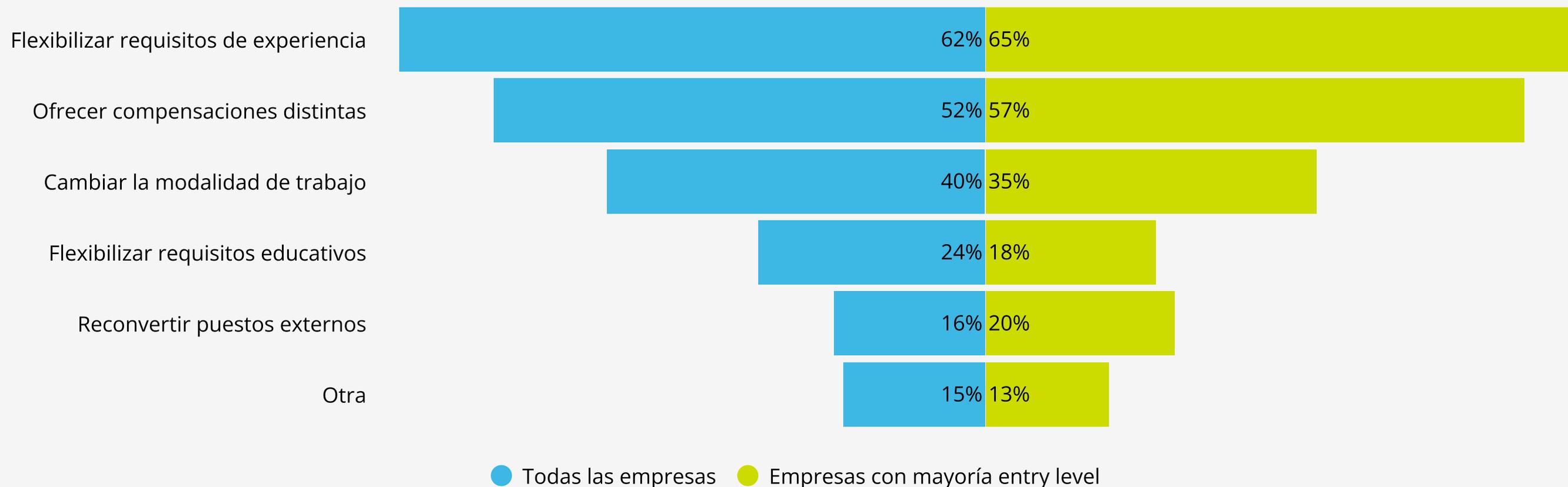


# ¿Qué acciones está dispuesta a tomar la empresa para captar empleados? [Opción múltiple]



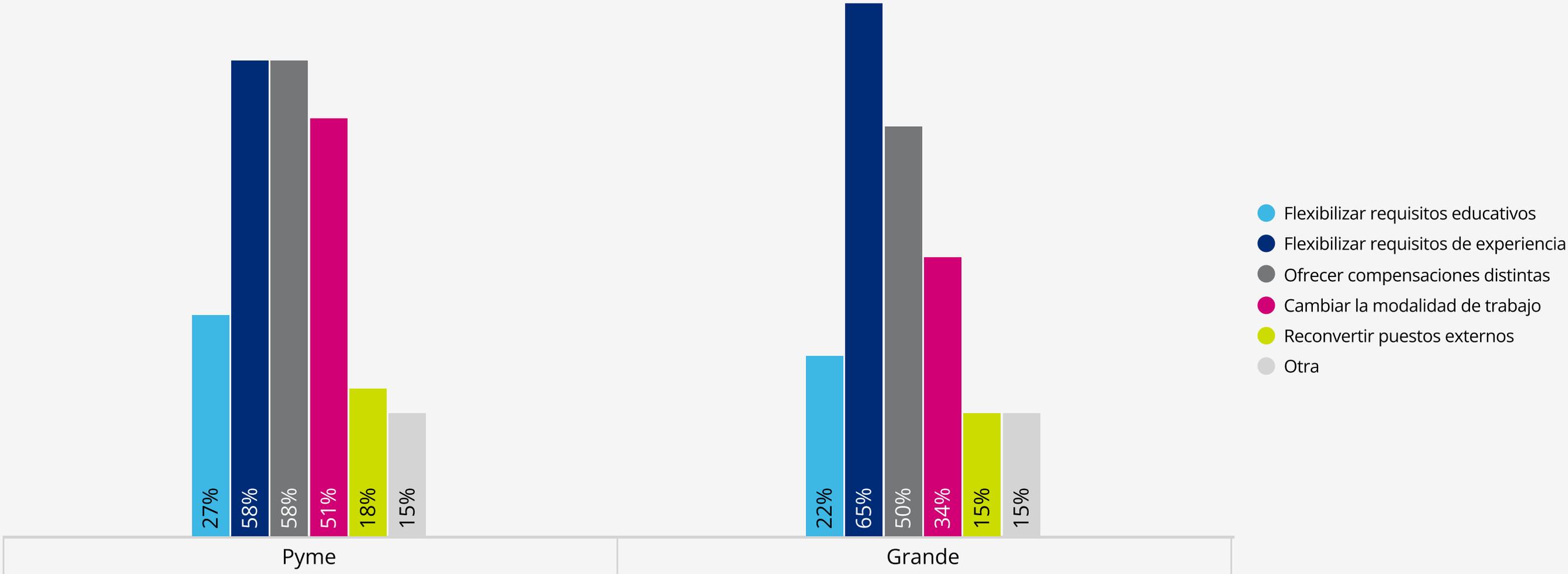
# ¿Qué acciones está dispuesta a tomar la empresa para captar empleados? [Opción múltiple]

Comparación de la totalidad de las empresas vs. empresas con mayor porcentaje de empleados/as en nivel operativo/ entry level\*



\*El 59% de la totalidad de las empresas cuenta con la mayoría de sus empleados/as en nivel operativo/ entry level.

# ¿Qué acciones está dispuesta a tomar la empresa para captar empleados? [Opción múltiple] | Según tamaño de empresa





## Capítulo 3

---

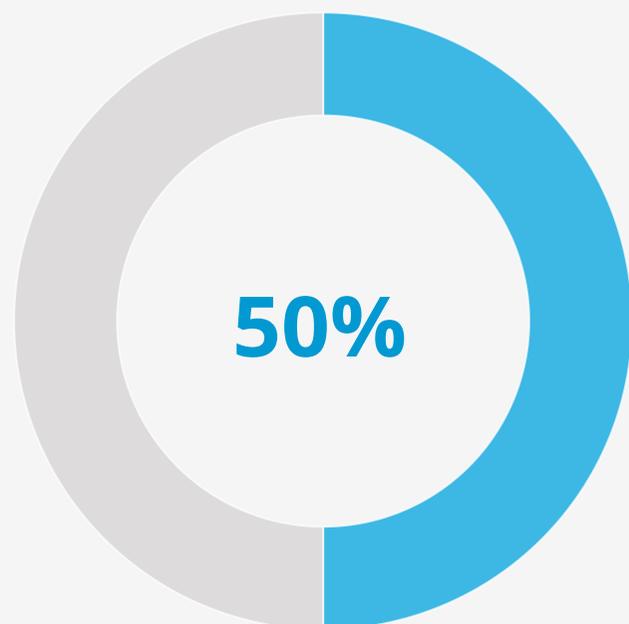
# Programas de inclusión y formación laboral



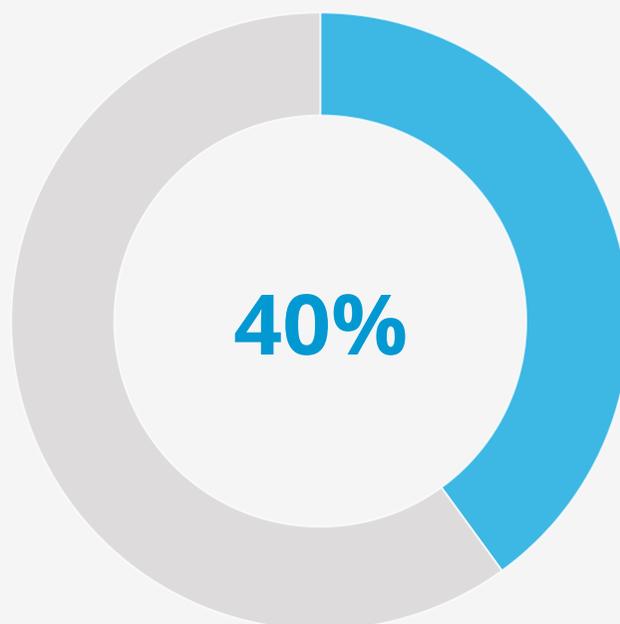
# ¿Tu empresa posee un programa de primer empleo?



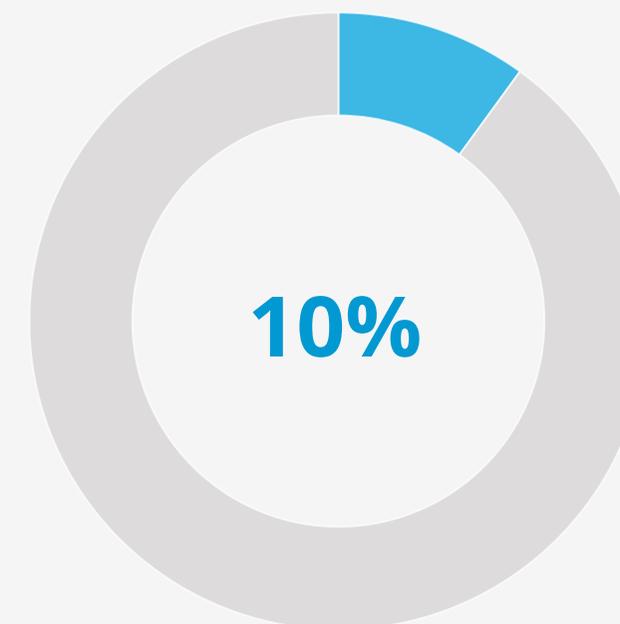
**Empresas que poseen programa**



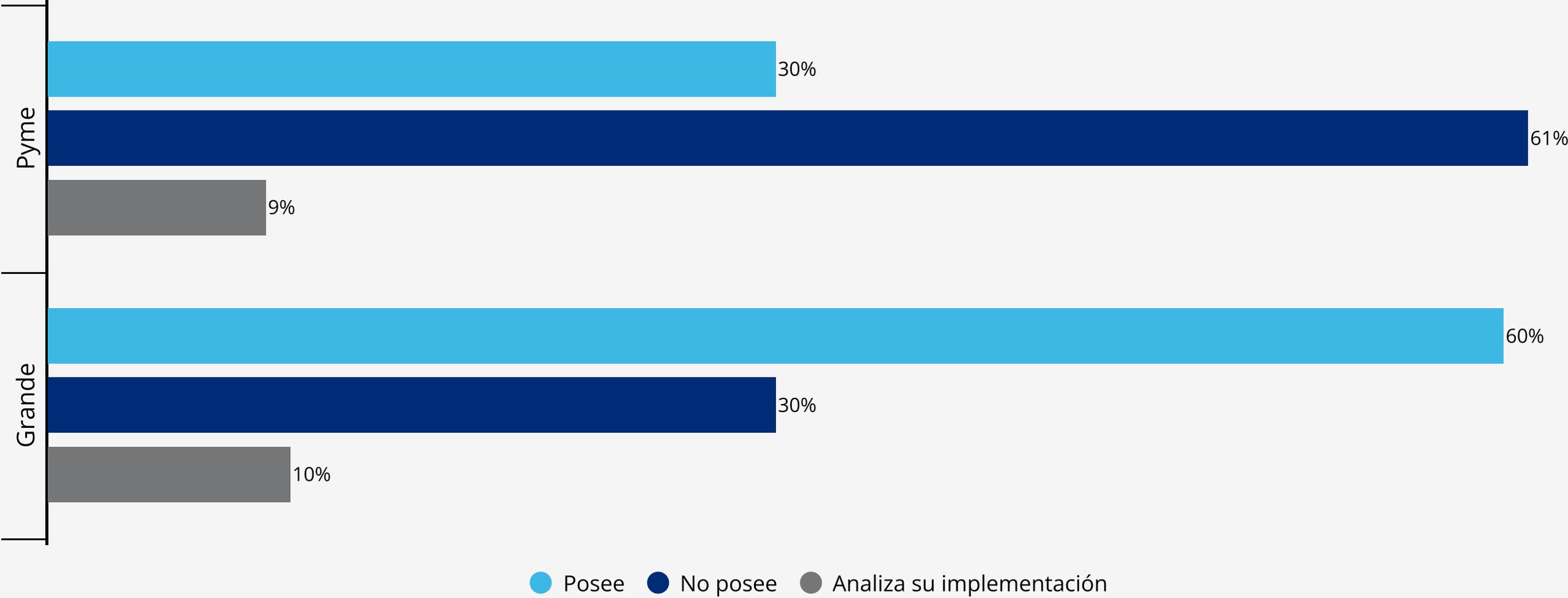
**Empresas que no poseen programa**



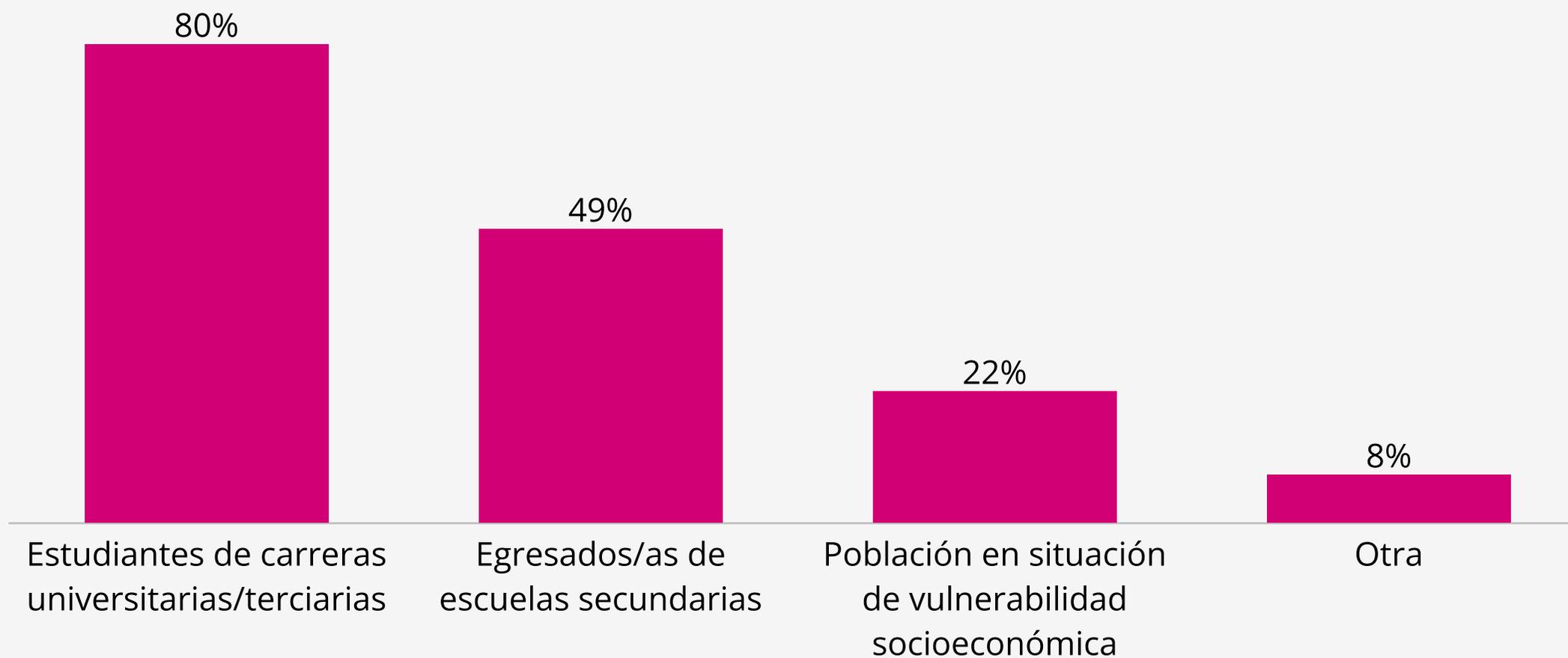
**Empresas analizan su implementación**



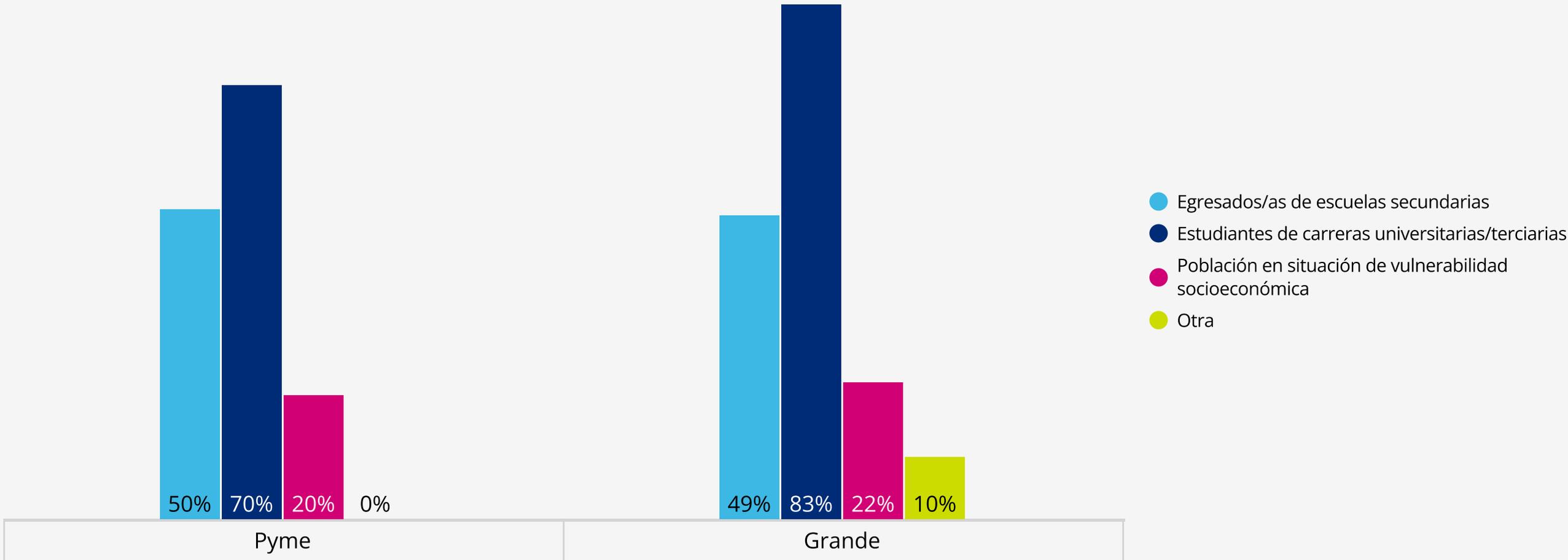
# ¿Tu empresa posee un programa de primer empleo? | Según tamaño de empresa



## Entre las empresas que cuentan con programas, ¿a qué población están dirigidos? *[Opción múltiple]*



# ¿A qué población está dirigido el programa? [Opción múltiple] | Según tamaño de empresa



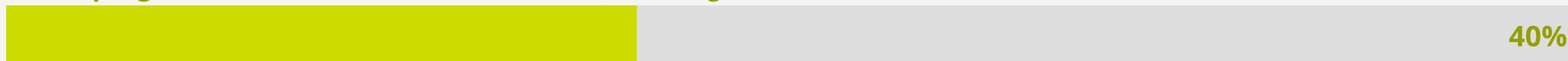
## ¿Tu empresa posee programa/s de formación? [Opción múltiple]



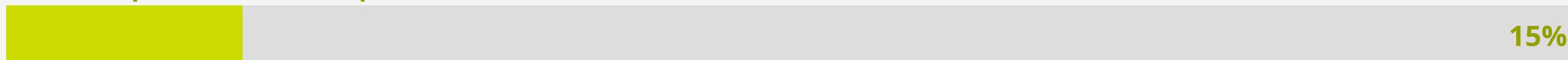
Posee programas de capacitación (*upskilling*)



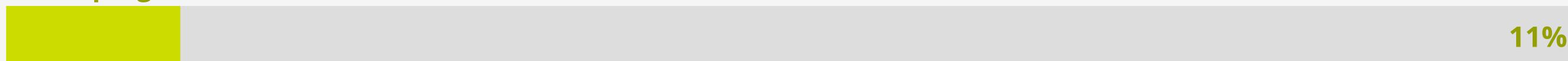
Posee programas de reconversión de talento (*reskilling*)



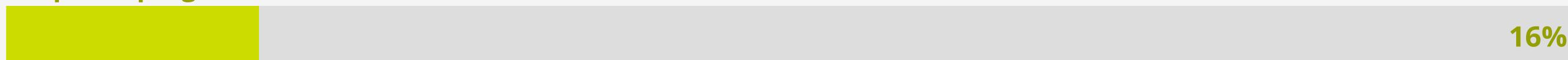
Posee o apadrina escuelas primarias/secundarias



Posee programas de terminalidad educativa de colaboradores/as

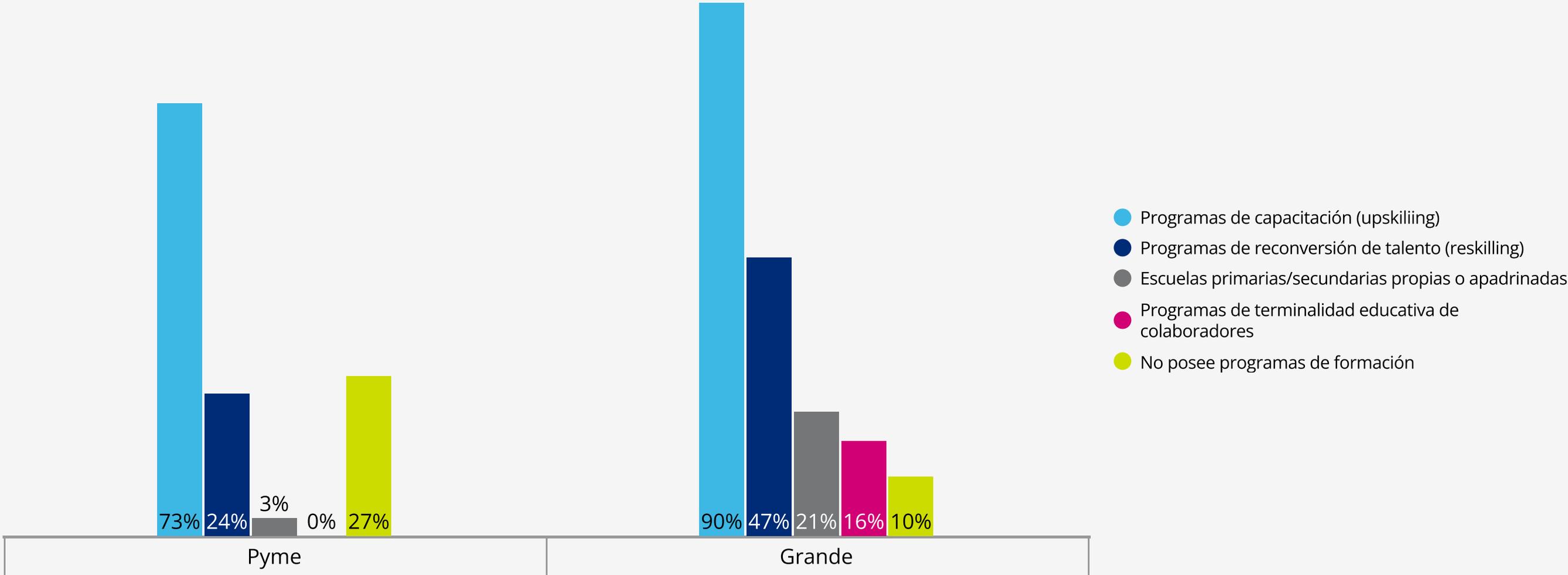


No posee programas de formación

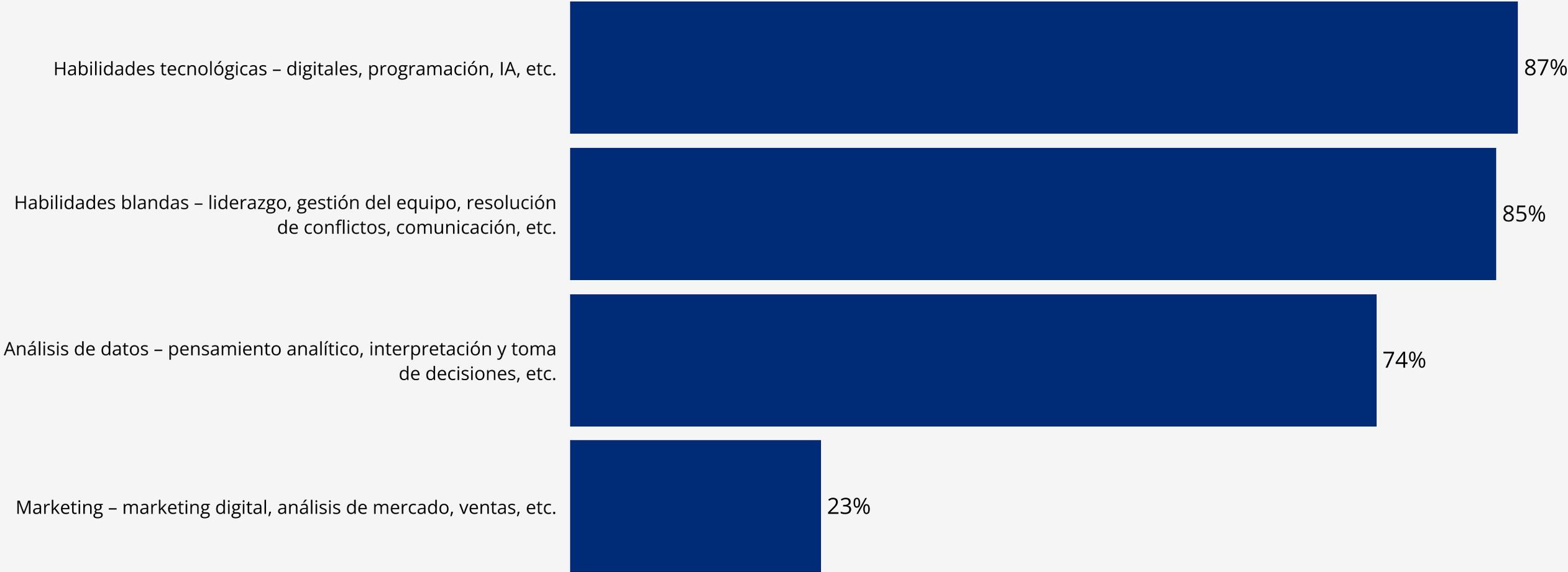


# ¿Tu empresa posee programa/s de formación? [Opción múltiple]

Según tamaño de empresa

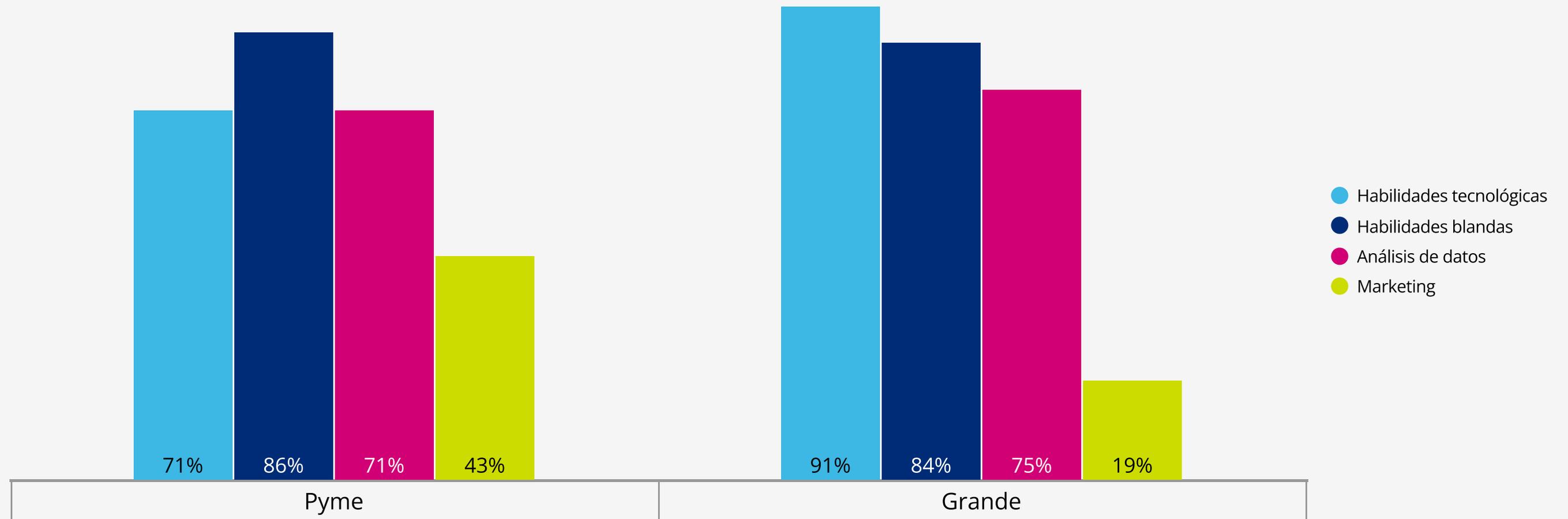


# ¿En qué habilidades está enfocado el programa de reskilling? [Opción múltiple]



# Habilidades en las que se enfoca el programa [Opción múltiple]

## Según tamaño de empresa





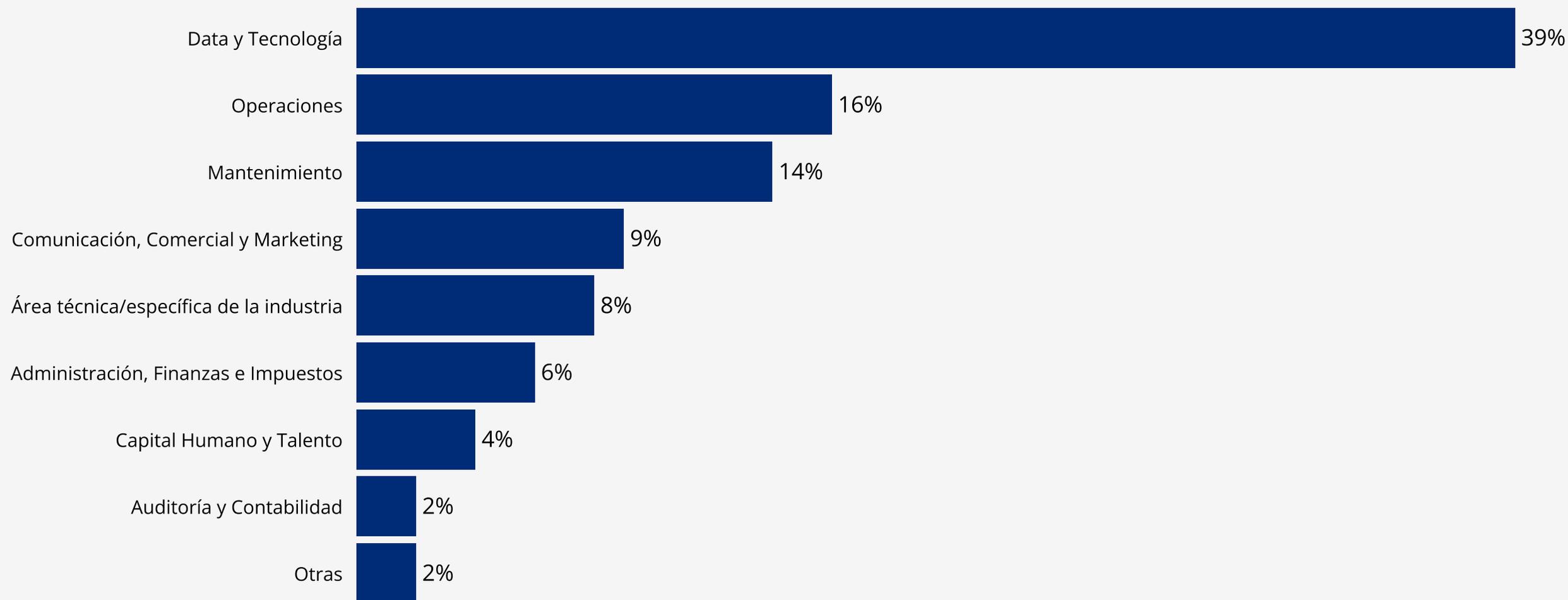
## Capítulo 4

---

# Desafíos de reclutamiento por áreas



# ¿Qué área creés que está atravesando mayores dificultades para cubrir posiciones en tu empresa?



# Ficha técnica



## **Tipo de muestreo**

No probabilístico.

## **Instrumento de recolección de datos**

Encuesta online semi-estructurada.

## **Universo**

Empresas con operación en la República Argentina.

## **Perfil de encuestado/a**

Máxima autoridad de las áreas de Capital Humano de las empresas.

## **Período de trabajo de campo**

8 de Julio al 12 de agosto de 2024.

## **Equipo impulsor**

60° Coloquio de IDEA.

**Coordinación general del proyecto y ejecución técnica** a cargo del área de Relevamientos de IDEA, liderada por Rosario Dezeo

(Subgerente de Redes de Profesionales, Relevamientos y Operaciones)

# ¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

**IDEA** < **RELEVAMIENTOS**

**Jimena Camperi**

Gerente de Redes de Profesionales, Relevamientos y Operaciones

**Rosario Dezeo**

Subgerente de Redes de Profesionales, Relevamientos y Operaciones

**Elizabeth Censori**

Analista en Investigaciones de Relevamientos

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

