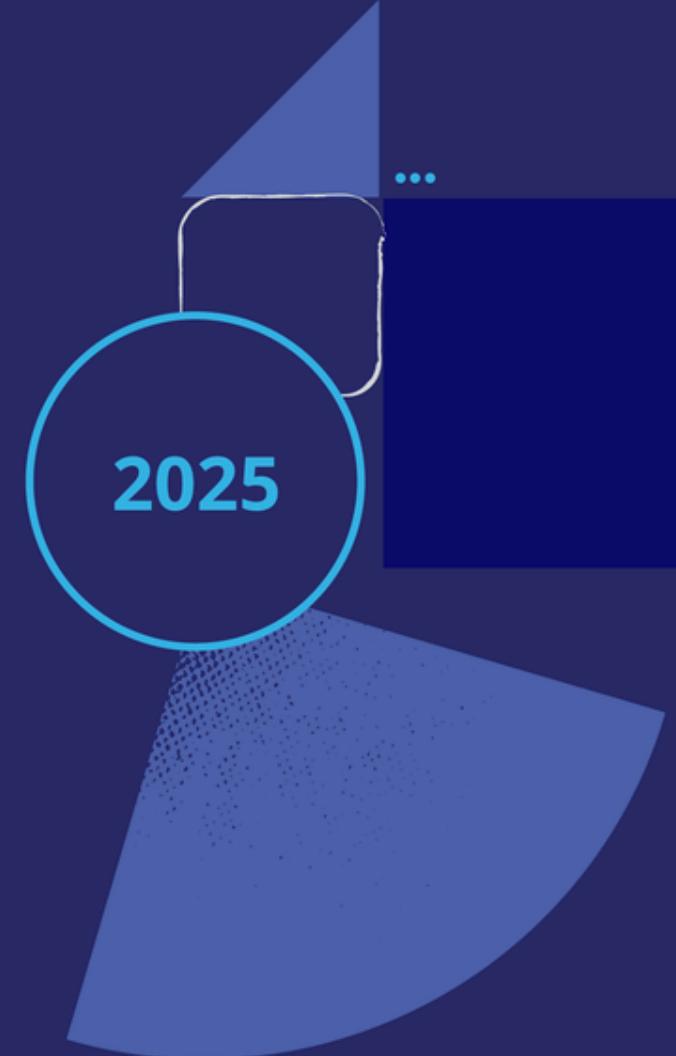


RELEVAMIENTO

“Análisis de la brecha de habilidades requeridas por las empresas en Argentina”





**165 empresas
participantes**

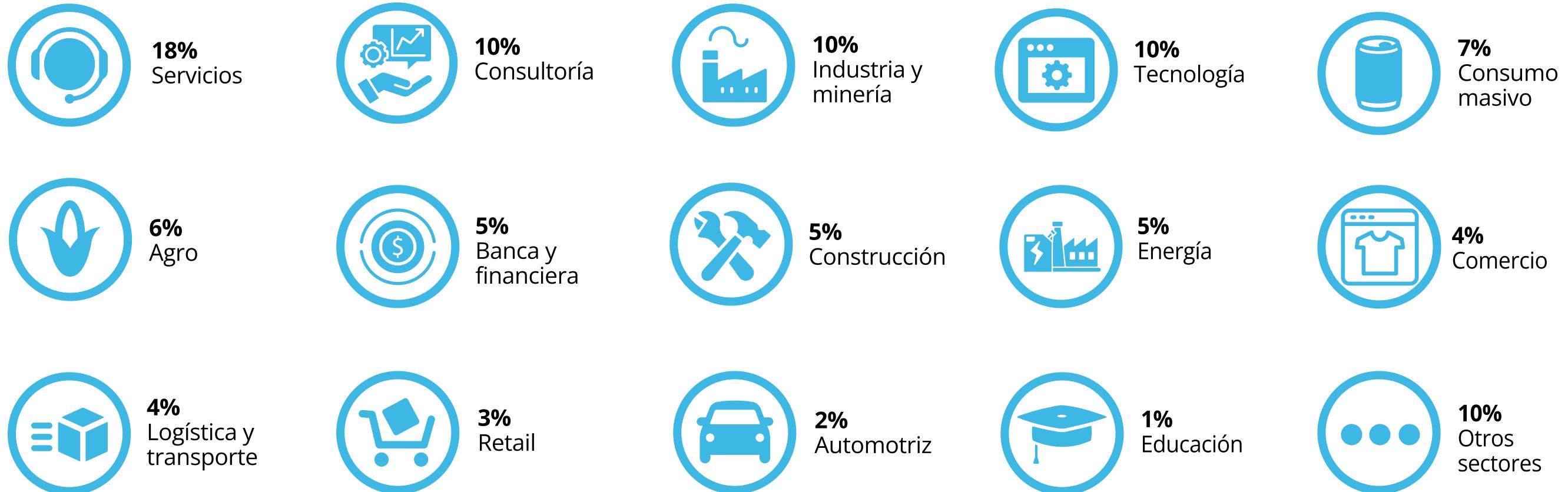


Características de la muestra

2025

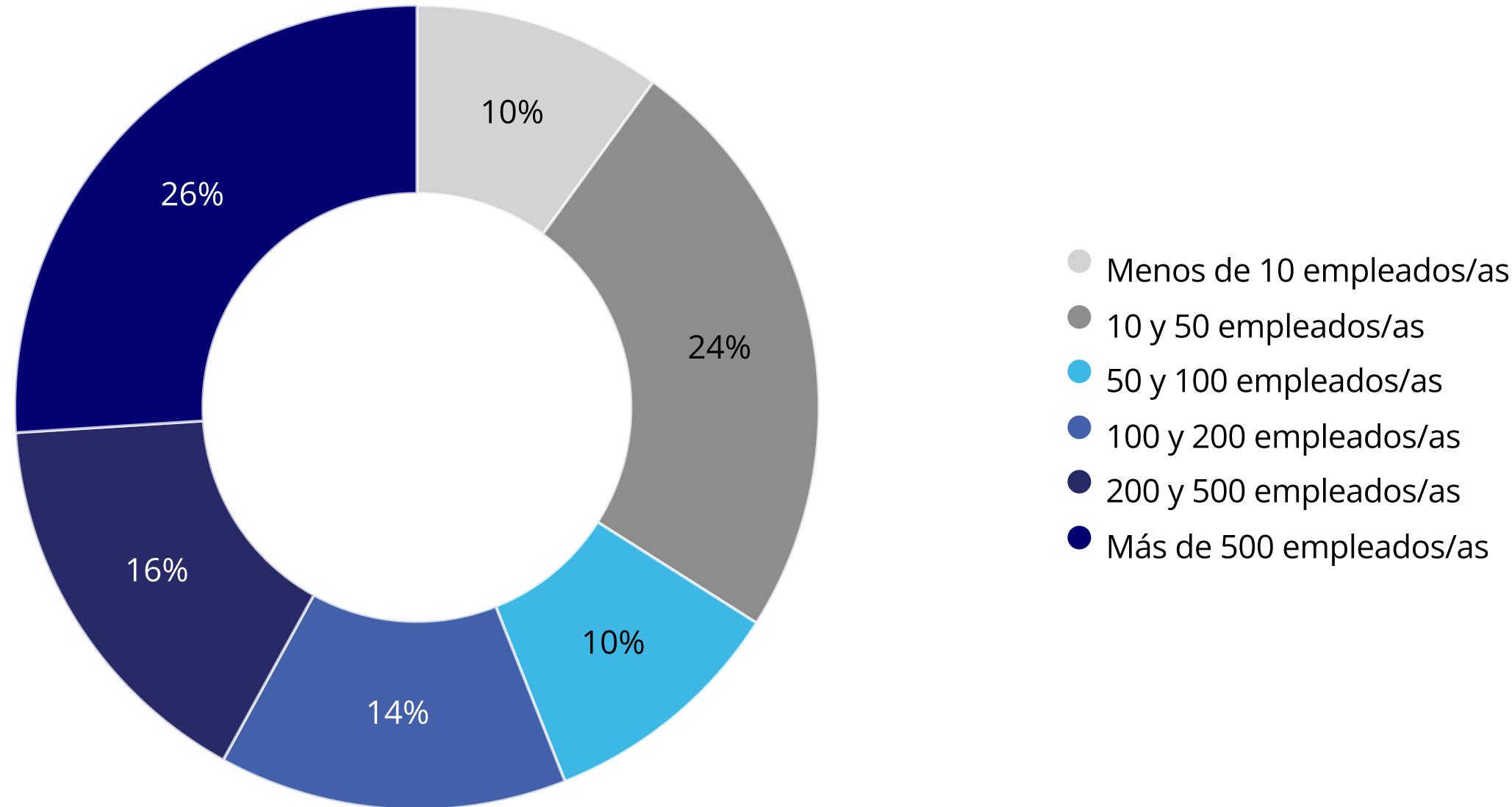


Sector de actividad



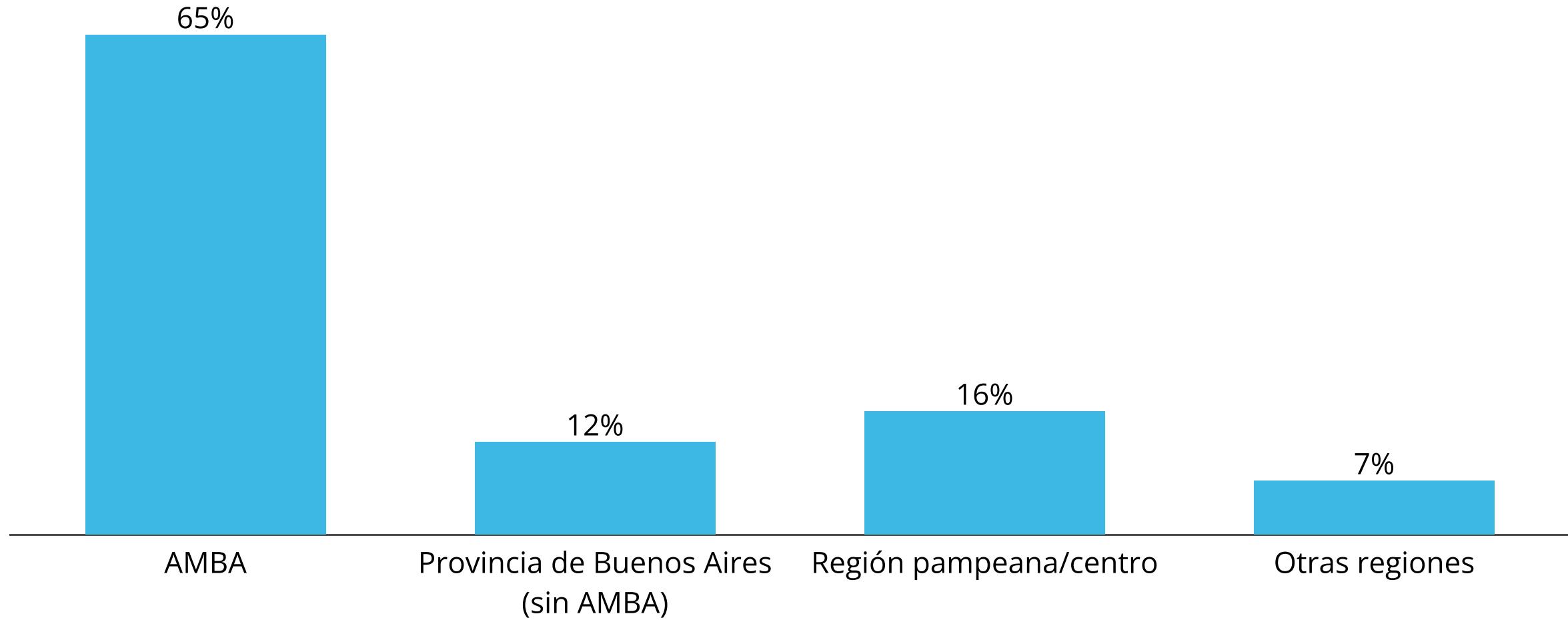


Cantidad de empleados/as



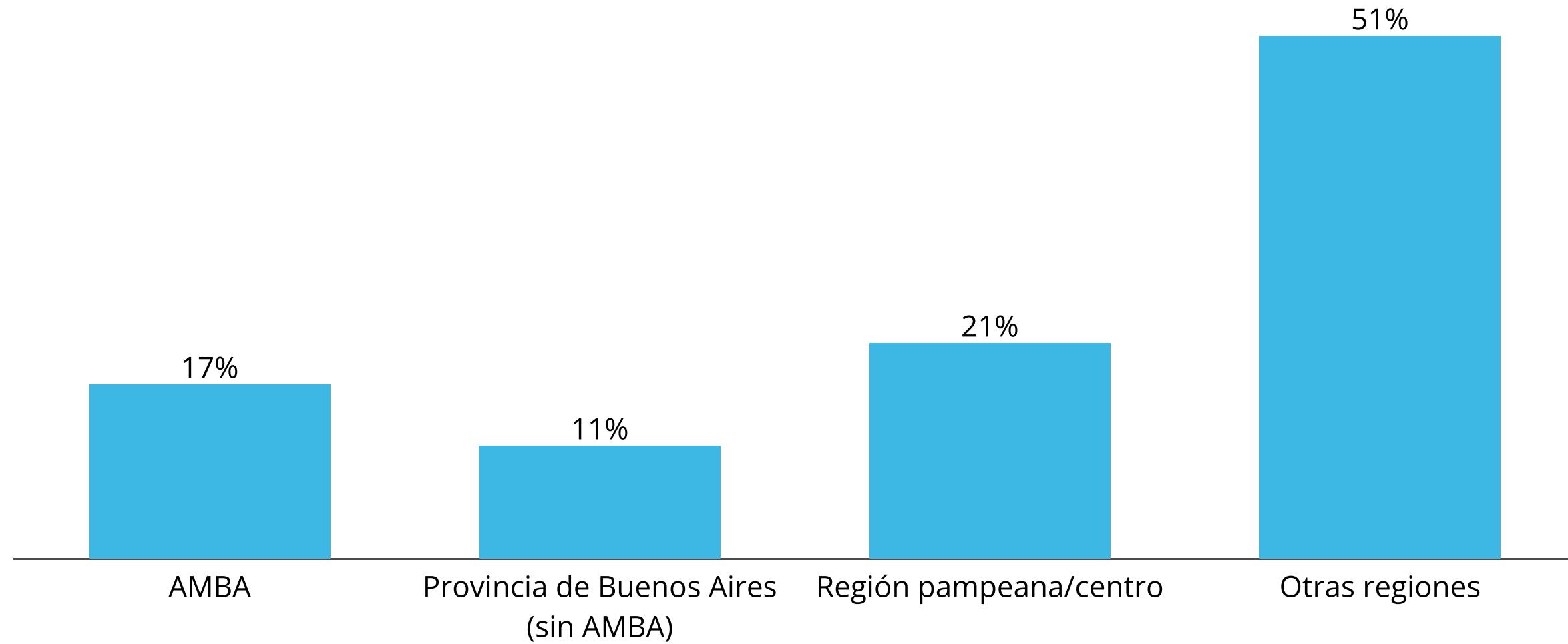


Localización geográfica de la sede principal





Planta o unidades operativas relevantes en otras provincias



Resumen ejecutivo

2025





Principales emergentes (1/2)

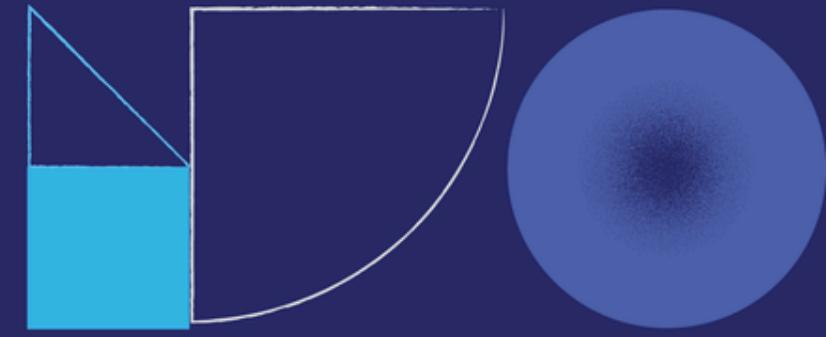
- Del presente relevamiento se infiere que existe una brecha entre las habilidades que las empresas dicen necesitar en el talento que contratan y lo que el mercado laboral ofrece. Este problema no distingue sector, región, ni tamaño de compañía.
- 9 de cada 10 empresas indican que no encuentran talento con facilidad.
- Según las empresas encuestadas, los puestos más difíciles de cubrir son los de tecnología (49%) y los comerciales (45%). Si se distingue entre empresas grandes y PyMEs, el 51% de estas últimas encuentra la principal dificultad para cubrir puestos comerciales, mientras que para un 61% de las grandes los puestos tecnológicos son los que representan el mayor desafío.
- Las habilidades blandas específicas son el factor que más diferencia las búsquedas de personal operativo y profesional en términos de requisitos excluyentes. En otras palabras, es mucho más frecuente que sea un requisito excluyente para los/as candidatos/as a puestos profesionales que para operativos.
- El salario base y la modalidad de trabajo destacan como los principales motivos por los cuales los/as candidatos/as rechazan ofertas. Si bien tanto las empresas grandes como las PyMEs señalan al salario como el principal motivo, este resalta más en las empresas de mayor tamaño.
- El 94% de las compañías encuestadas indica que existen brechas entre las habilidades esperadas y las que los talentos detentan (a veces, frecuentemente o siempre). Asimismo, no hay ni una sola empresa que indique que nunca registró brechas.



- La mayor brecha de habilidades se concentra en los Mandos Medios y los Responsables & Líderes, siendo la posición más crítica la de los Mandos Medios.
- Las compañías identifican que las habilidades de autogestión (31%) y de trabajo con otros (22%) son las más difíciles de encontrar entre los/as candidatos/as a cubrir un puesto.
- 7 de cada 10 empresas identifican a la formación insuficiente o desactualizada en instituciones educativas como la principal razón por la cual no se encuentran las habilidades necesarias. Si se analiza por tamaño de empresa, esta razón prevalece como el factor principal (73% para empresas grandes y 68% para PyMEs). El segundo factor más mencionado es la dificultad para adaptarse a entornos de trabajo exigentes o cambiantes y es más destacado para las empresas grandes (56%) que para las PyMEs (46%).
- Las principales consecuencias de la brecha de habilidades para las empresas son la demora en cubrir vacantes y la pérdida de productividad.
- Las grandes empresas detectan la mayor brecha de habilidades en autogestión, pero capacitan más en gestión (61%). En las PyMEs, la capacitación se concentra en habilidades de trabajo con otros.

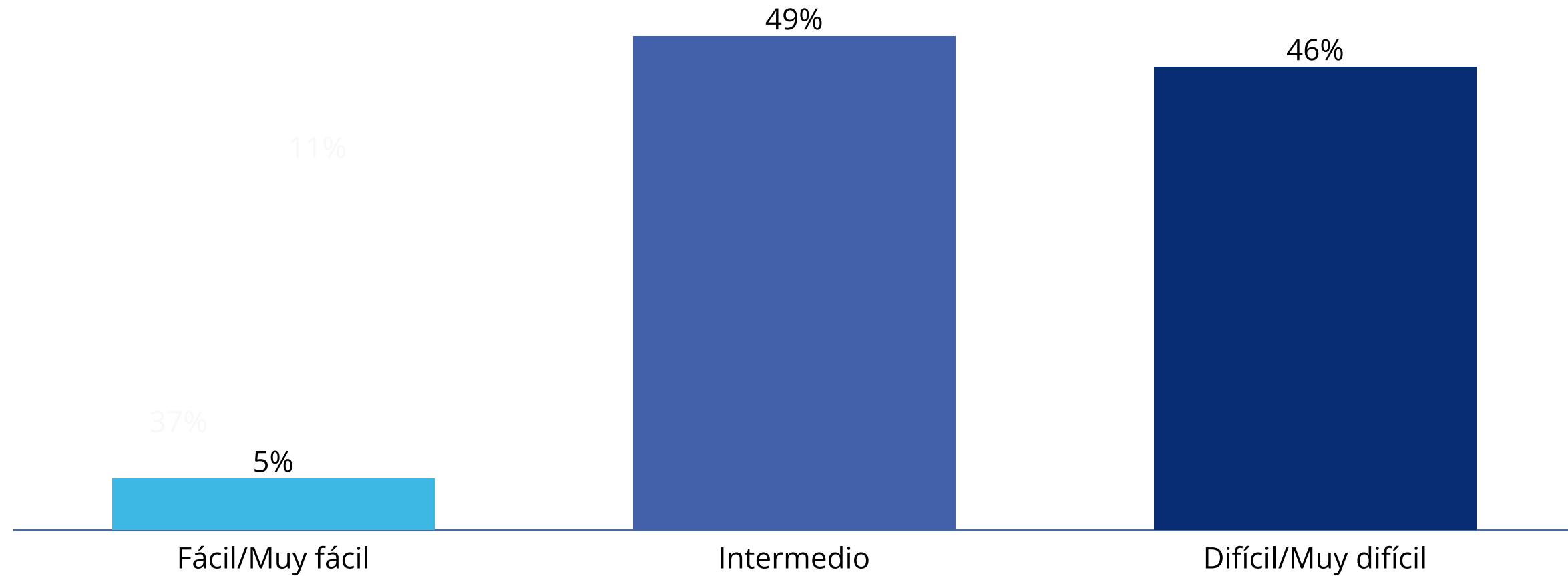
Informe de resultados

2025





¿Qué tan fácil o difícil les resulta encontrar talento?*



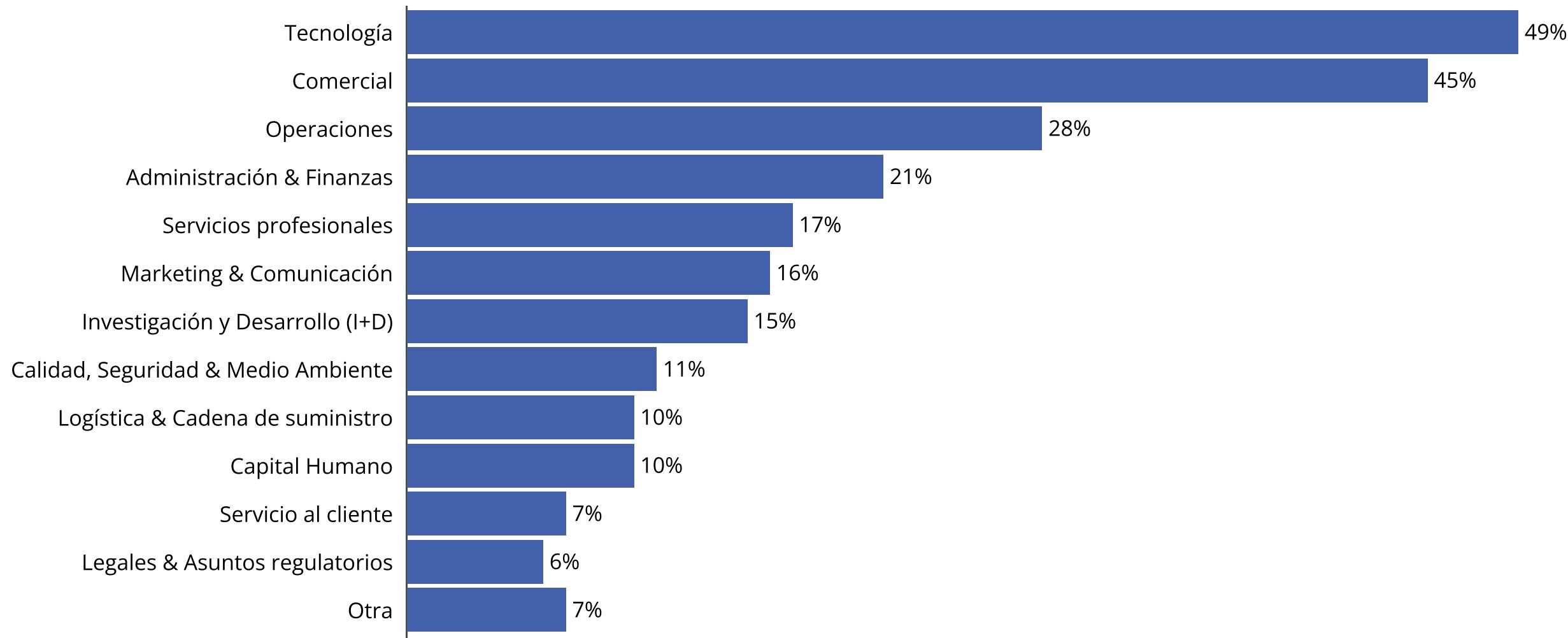
9 de cada 10 empresas indicaron que **no encuentra talento con facilidad**.

*Información obtenida en base a la experiencia de los/as referentes de Capital Humano encuestados.



¿Qué áreas funcionales presentaron mayores dificultades para cubrir vacantes?

[Opción múltiple]

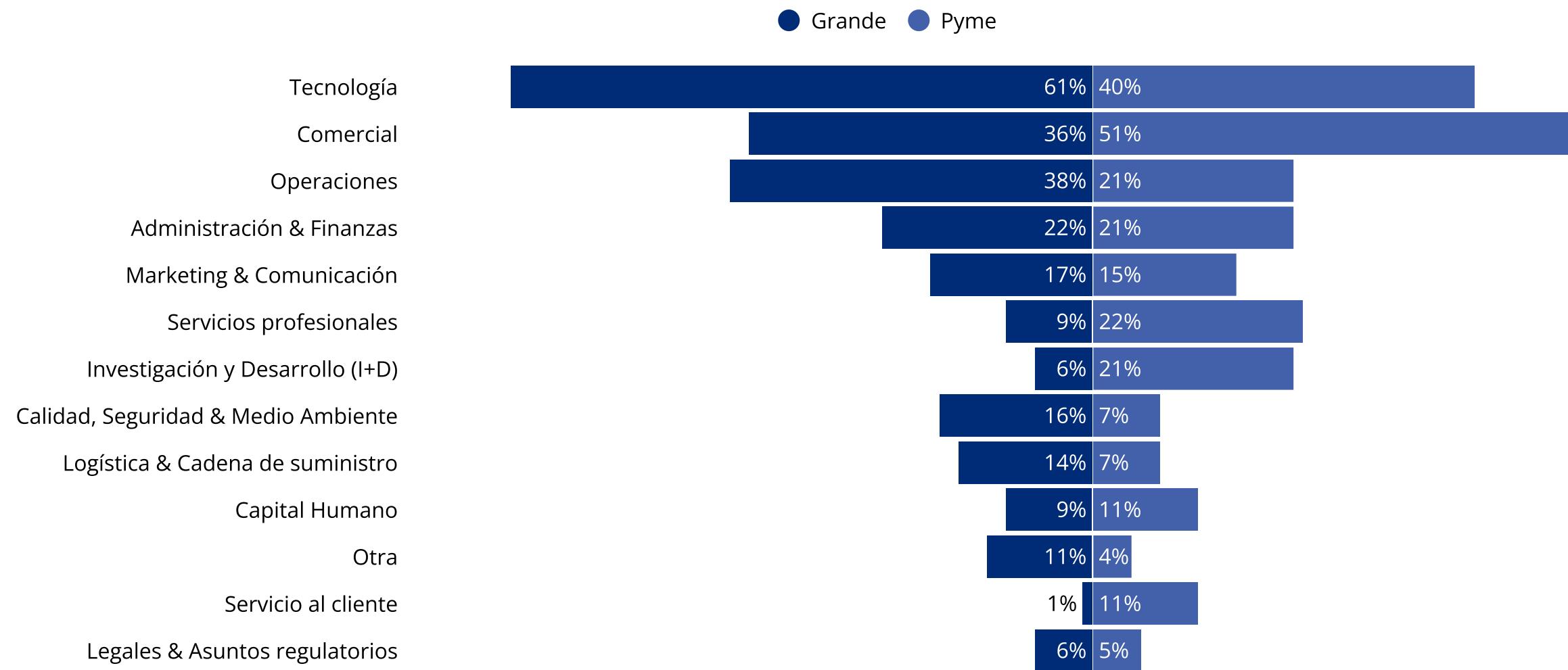


Los puestos **más difíciles de cubrir** son los de **tecnología** (49%) y los **comerciales** (45%).



¿Qué áreas funcionales presentaron mayores dificultades para cubrir vacantes?*

Según tamaño de empresa



Según las **empresas grandes**, los puestos **más difíciles de cubrir** son los **tecnológicos** (61%), mientras que para las **PyMEs** son los **comerciales** (51%).
La mayor diferencia se da en los puestos de tecnología y operaciones.

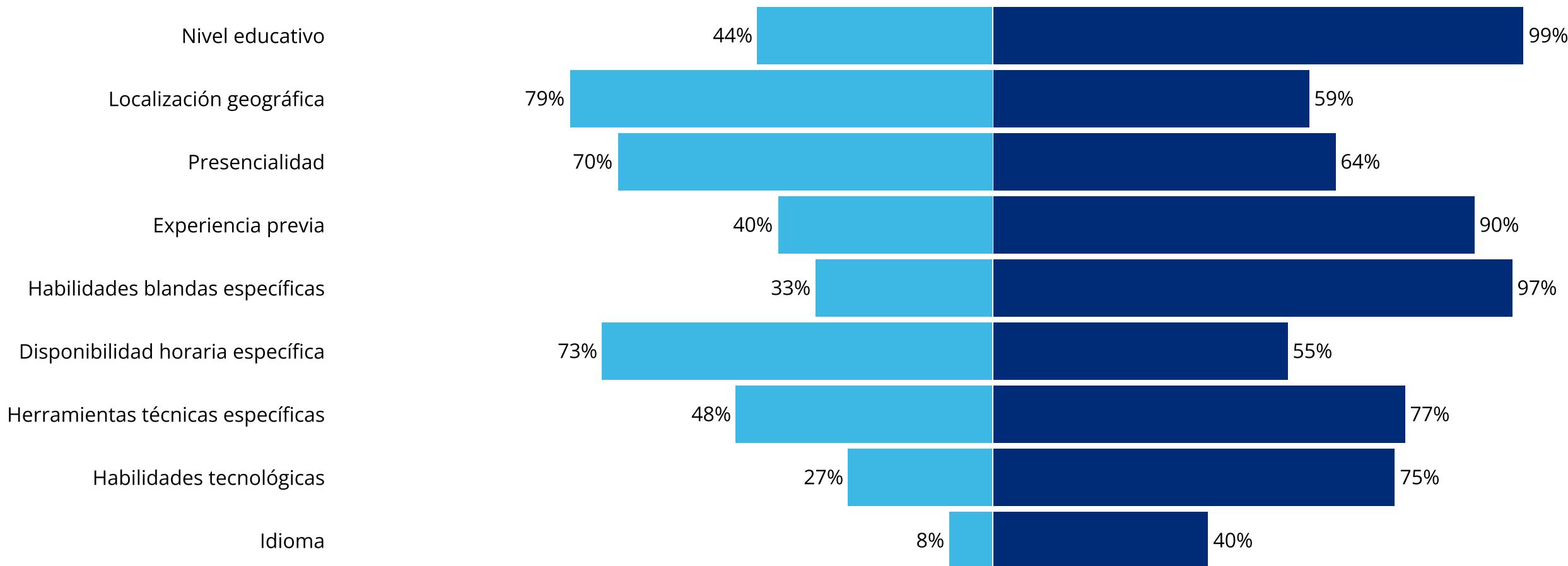
*La segmentación de tamaño de empresa se construye por cantidad de empleados/as: Pyme (menos de 200 empleados/as) y grande (200 o más).



¿Cuáles de los siguientes requisitos suelen ser excluyentes en sus búsquedas?

Según nivel jerárquico [Opción múltiple]

● Personal Operativo ● Personal Profesional

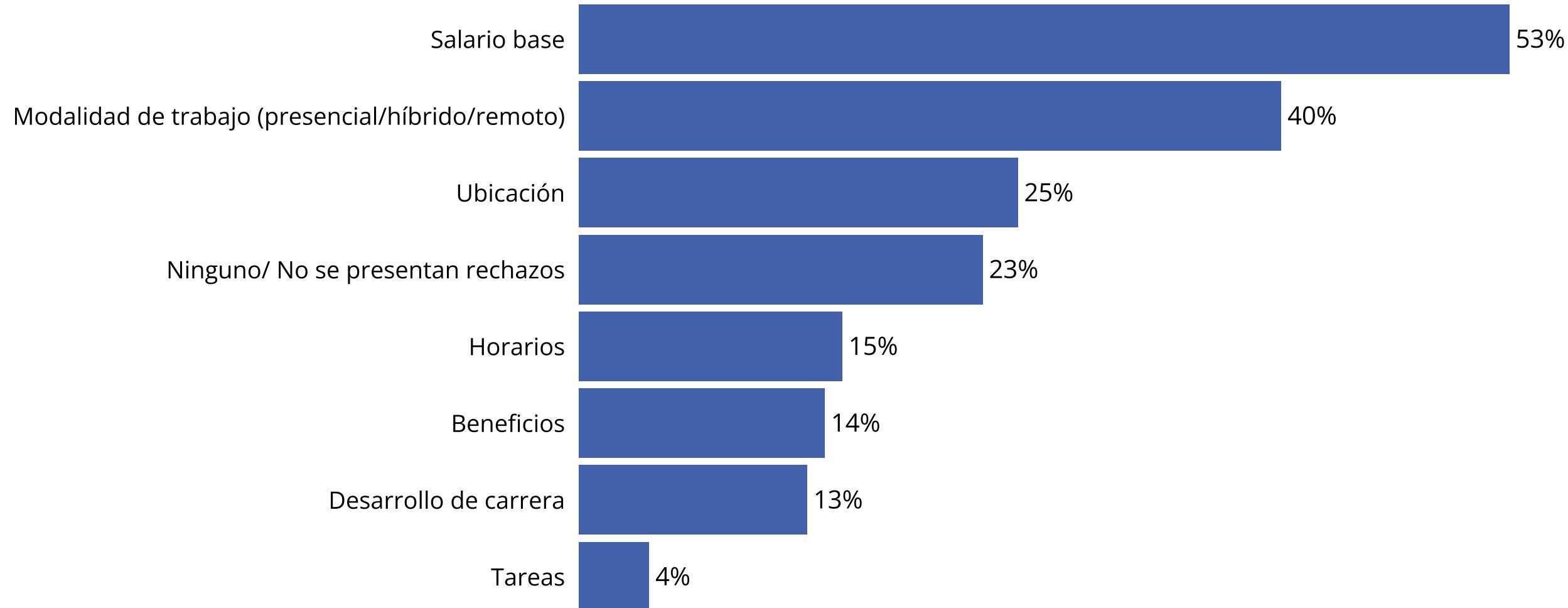


Las **habilidades blandas específicas** son el factor que más diferencia las búsquedas de personal operativo y profesional en términos de requisitos excluyentes. El **nivel educativo** y la **experiencia previa** le siguen en segundo y tercer lugar.



¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales candidatos/as rechazan ofertas?

[Opción múltiple]

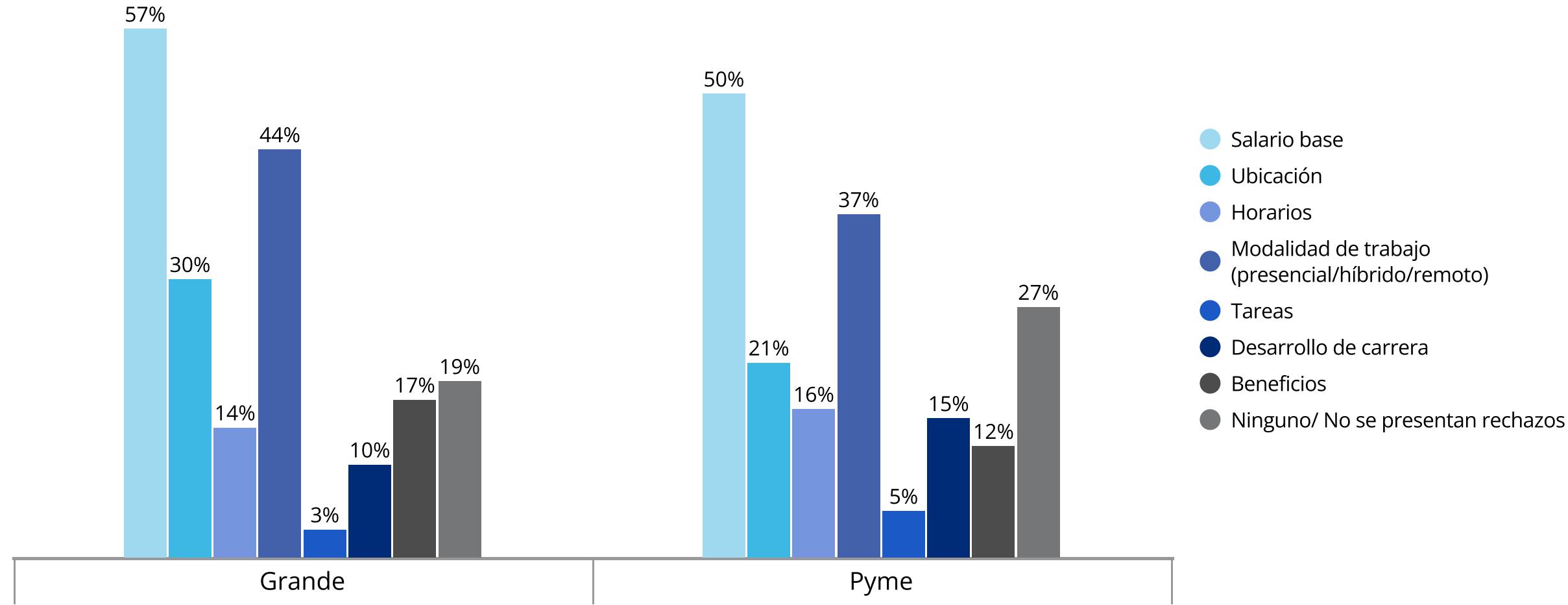


El **salario base** (53%) y la **modalidad de trabajo** (40%) destacan como los principales motivos por los cuales **los/as candidatos/as rechazan ofertas**.



¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales candidatos/as rechazan ofertas?

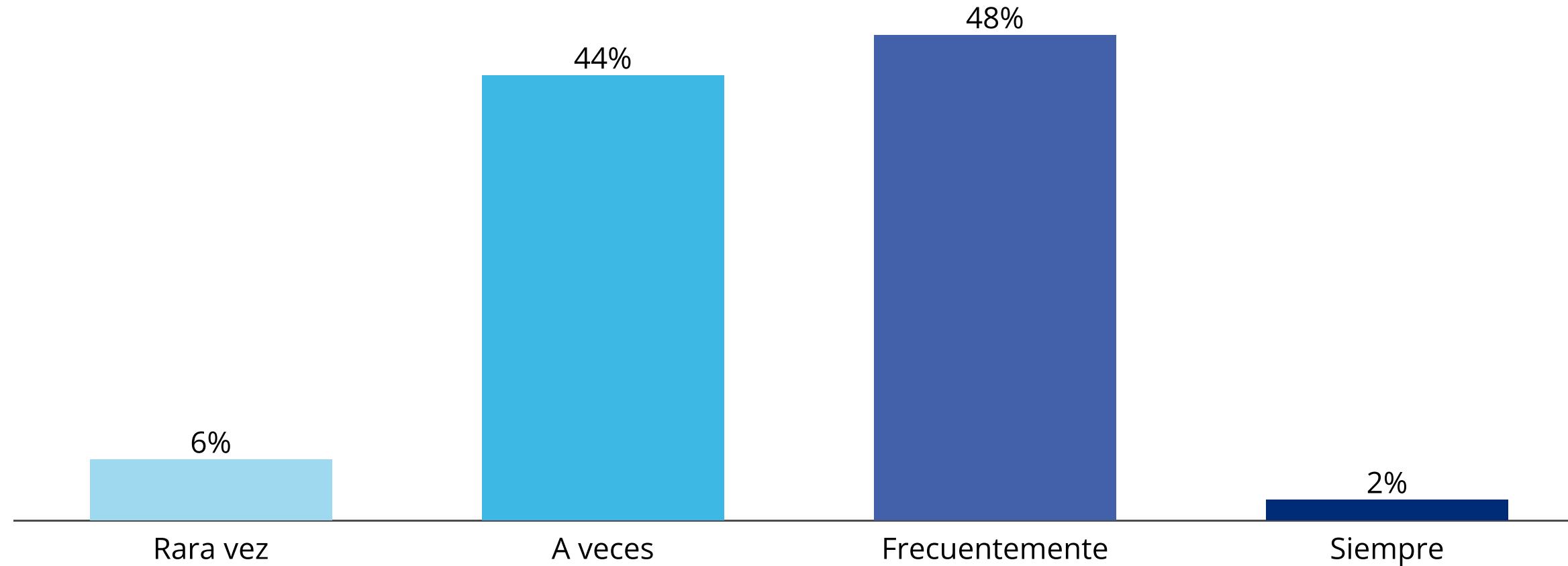
Según tamaño de empresa



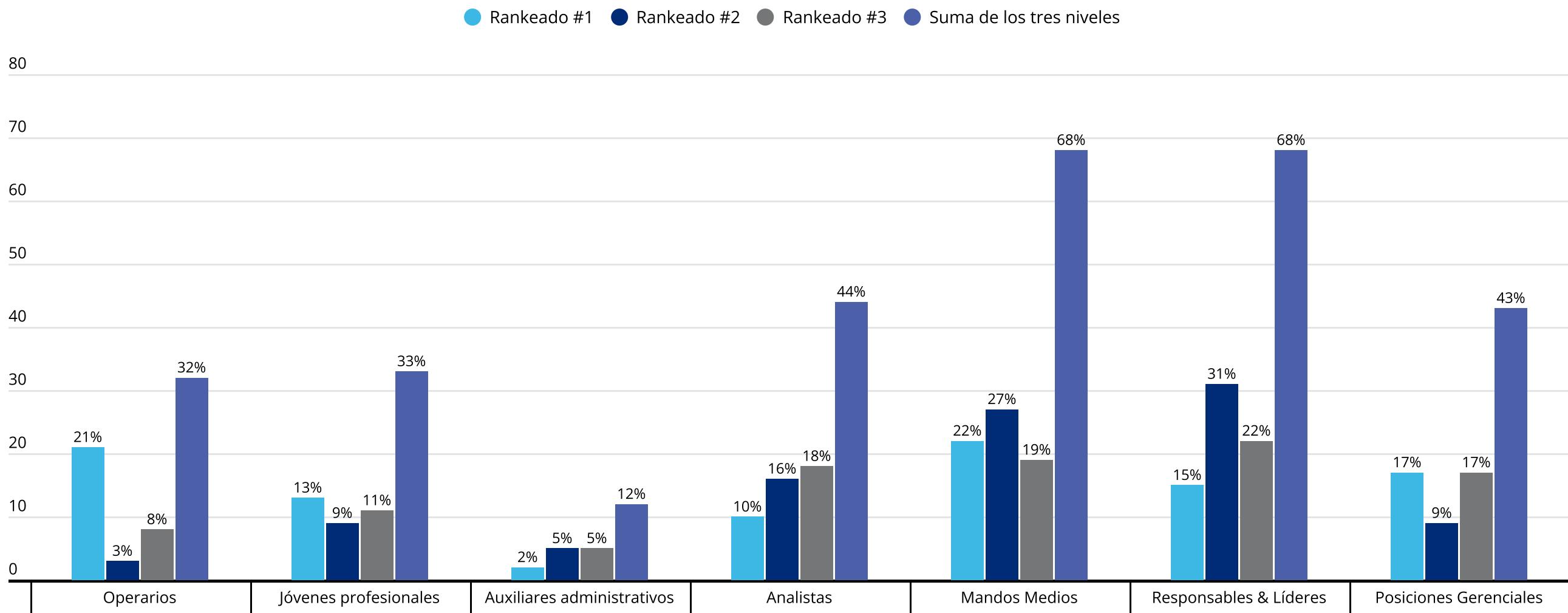
Si bien el **salario base** es el principal motivo de rechazo de ofertas laborales tanto en PyMEs como en empresas grandes, resalta más en las empresas de mayor tamaño.



¿Qué tan frecuente es que exista una brecha entre las capacidades que consideran necesarias y las que efectivamente traen los candidatos durante el proceso de selección?



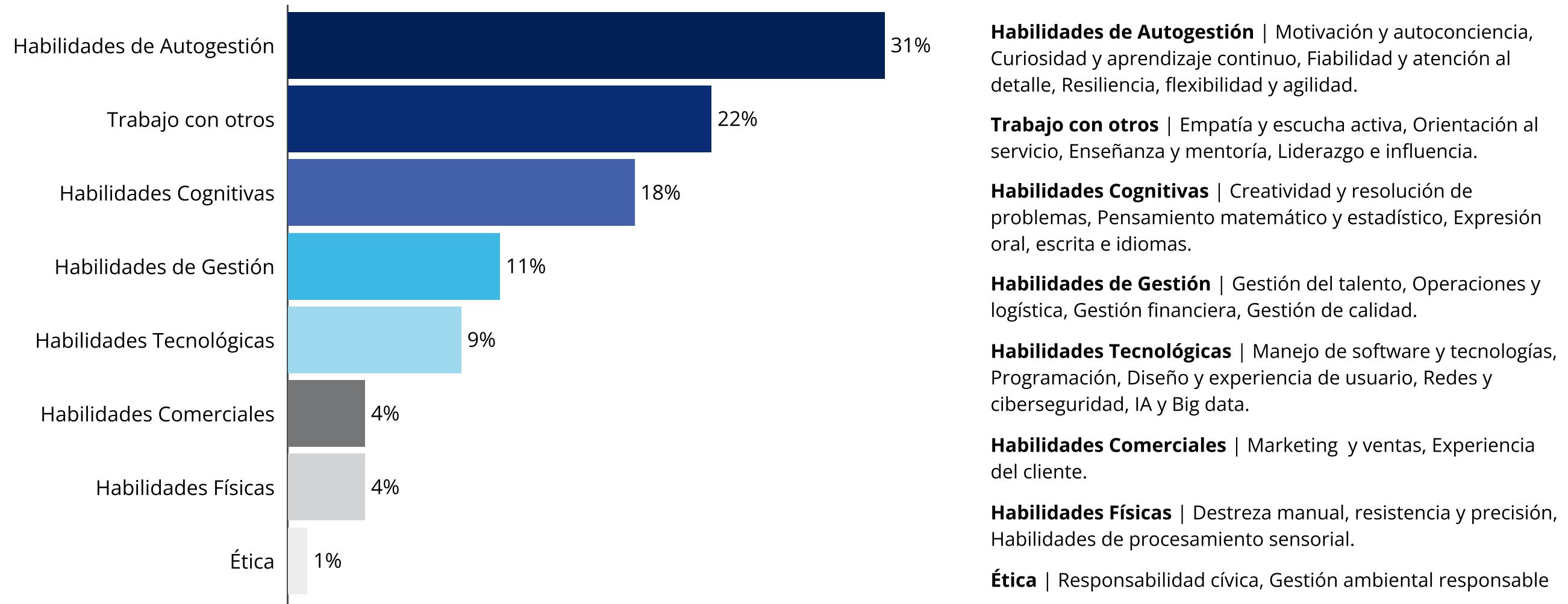
El 94% de las empresas indica que se registran brechas (a veces, frecuentemente o siempre).
Asimismo, la opción "**Nunca**" obtuvo 0% de respuestas.



Al considerar los tres niveles de mayor preocupación, **la mayor brecha de talento se concentra en los Mandos Medios y los Responsables & Líderes** (68% en ambos casos). No obstante, **la posición más crítica** -es decir, que más veces fue rankeada #1- es la de los **Mandos Medios** (27%), seguidos por los **Operarios** (21%).



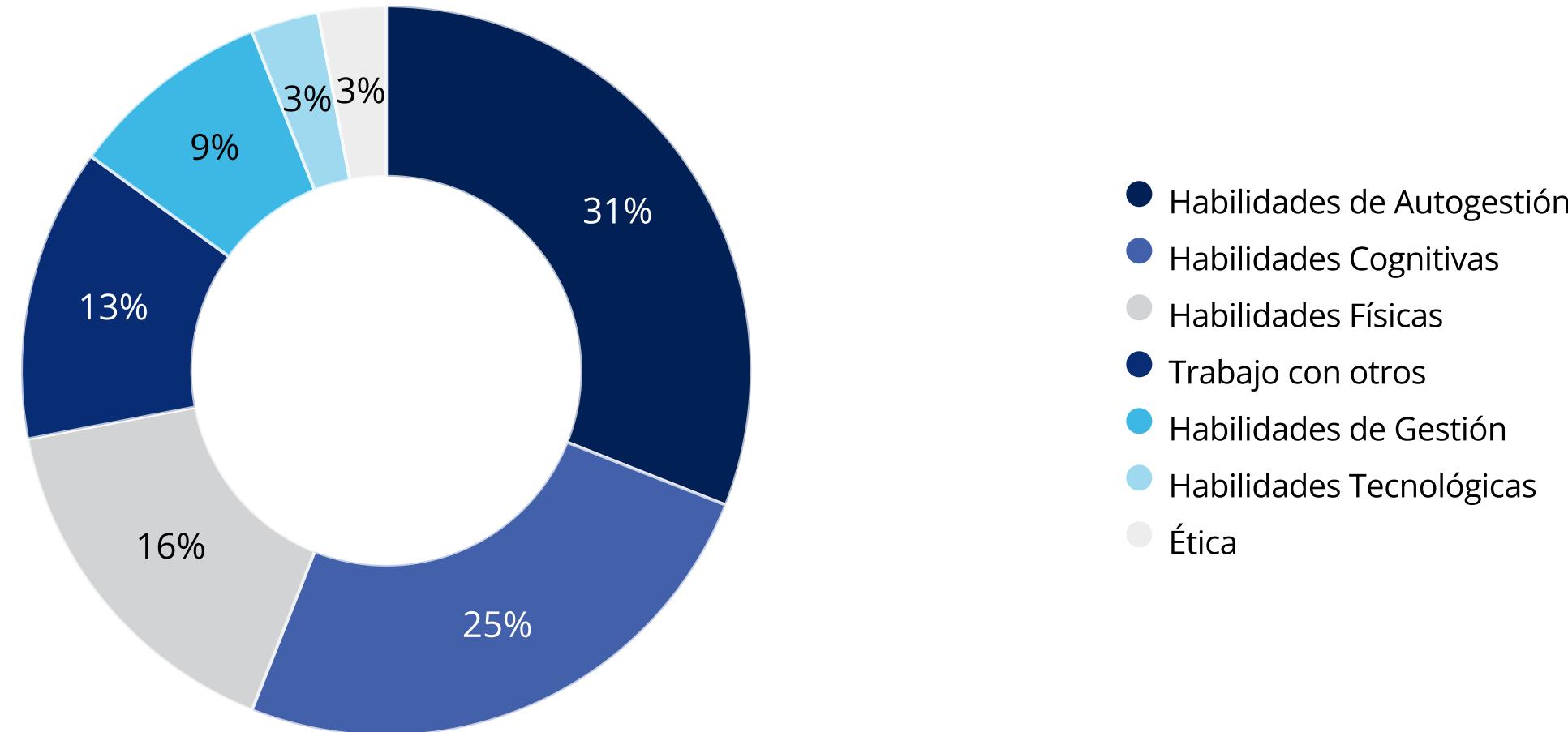
¿Cuál de las siguientes categorías de competencias consideras más difícil de encontrar?



Las empresas indican que las **habilidades de autogestión** (31%) y de **trabajo con otros** (22%) son las más difíciles de encontrar.

¿Cuál de las siguientes categorías de competencias consideras más difícil de encontrar?

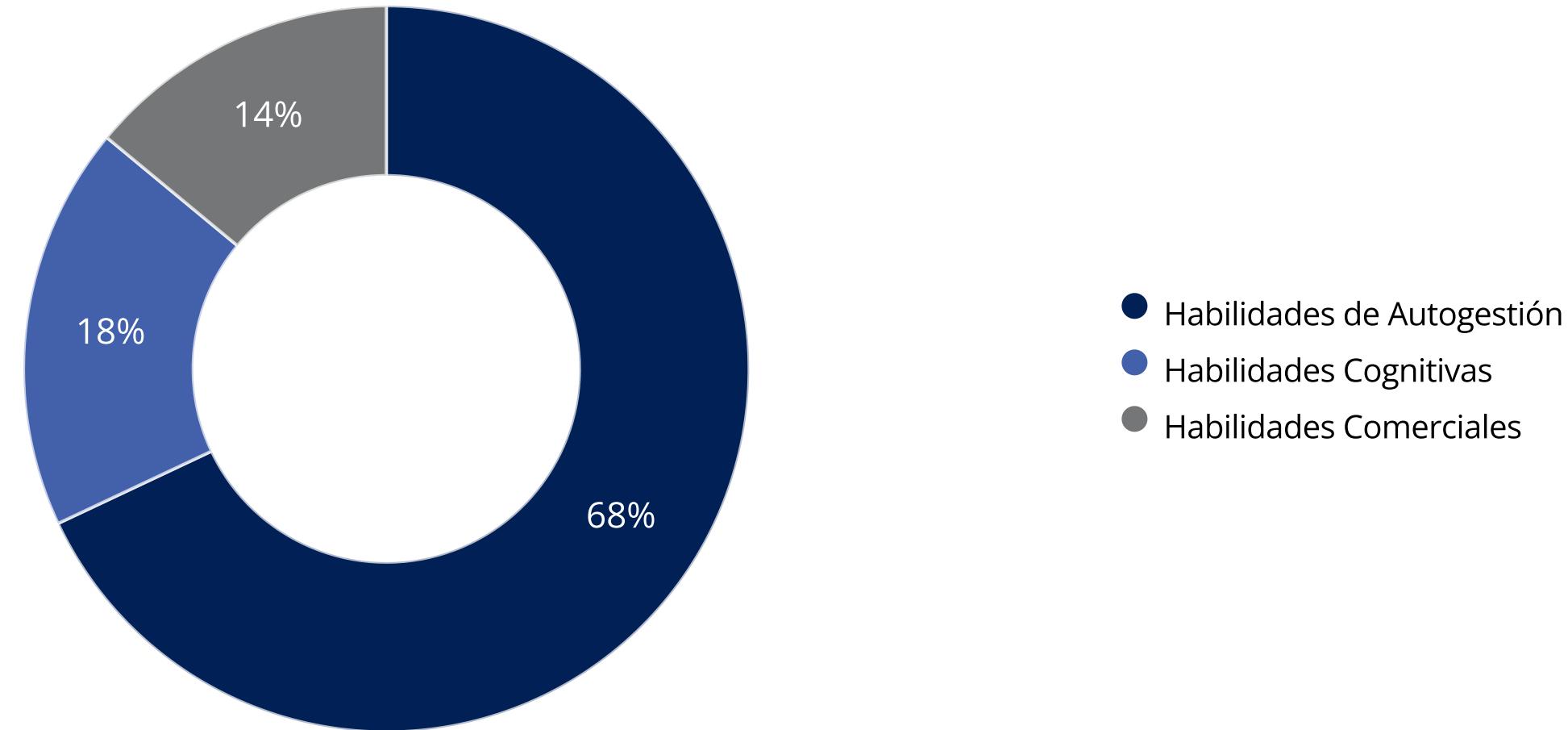
En personal operario



Para el personal operario, las habilidades de **autogestión**, seguidas por las **cognitivas**, prevalecen como las más difíciles de encontrar entre los/as candidatos/as.

¿Cuál de las siguientes categorías de competencias consideras más difícil de encontrar?

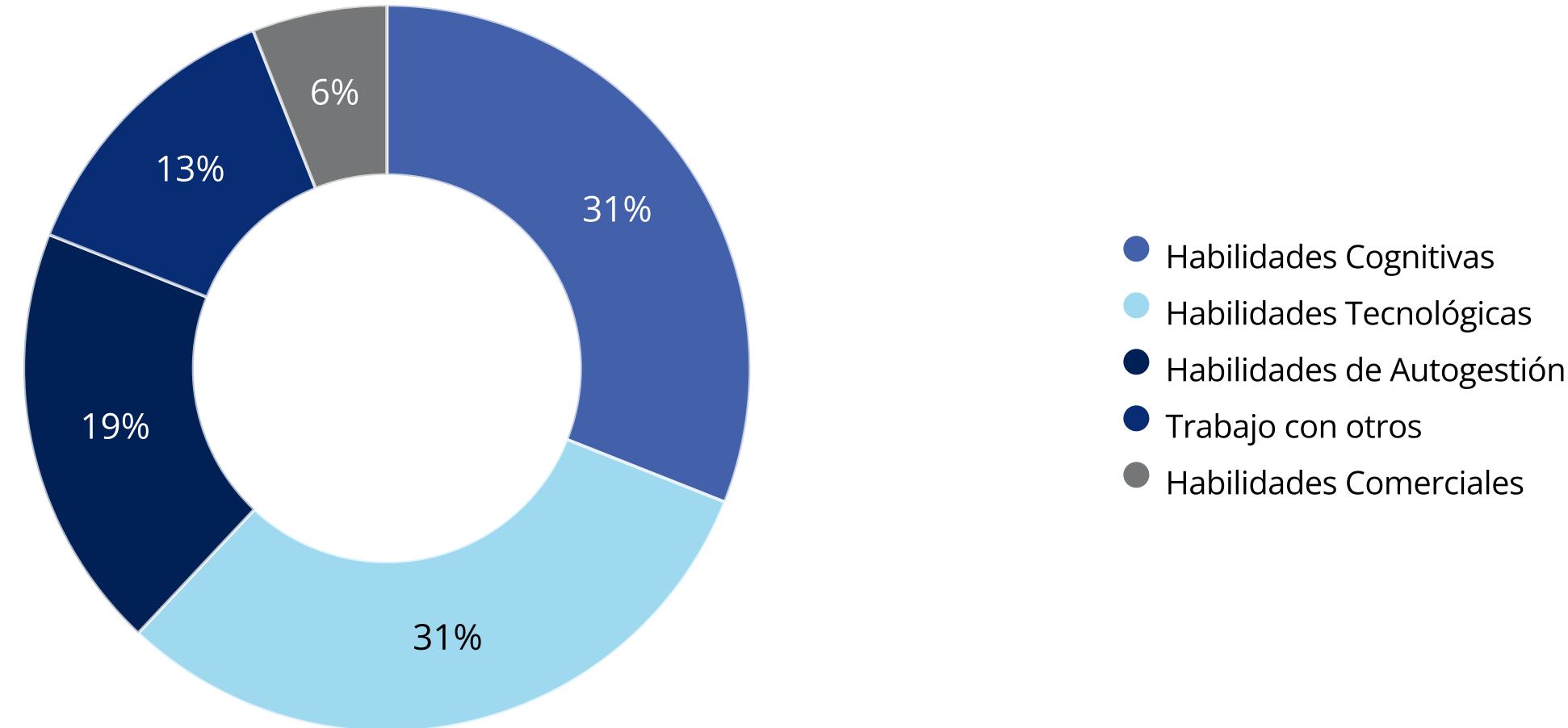
En jóvenes profesionales



Para los/as jóvenes profesionales, las habilidades de **autogestión** también destacan como las más difíciles de encontrar, aunque de forma más **urgente** que para el personal operario.

¿Cuál de las siguientes categorías de competencias consideras más difícil de encontrar?

En analistas

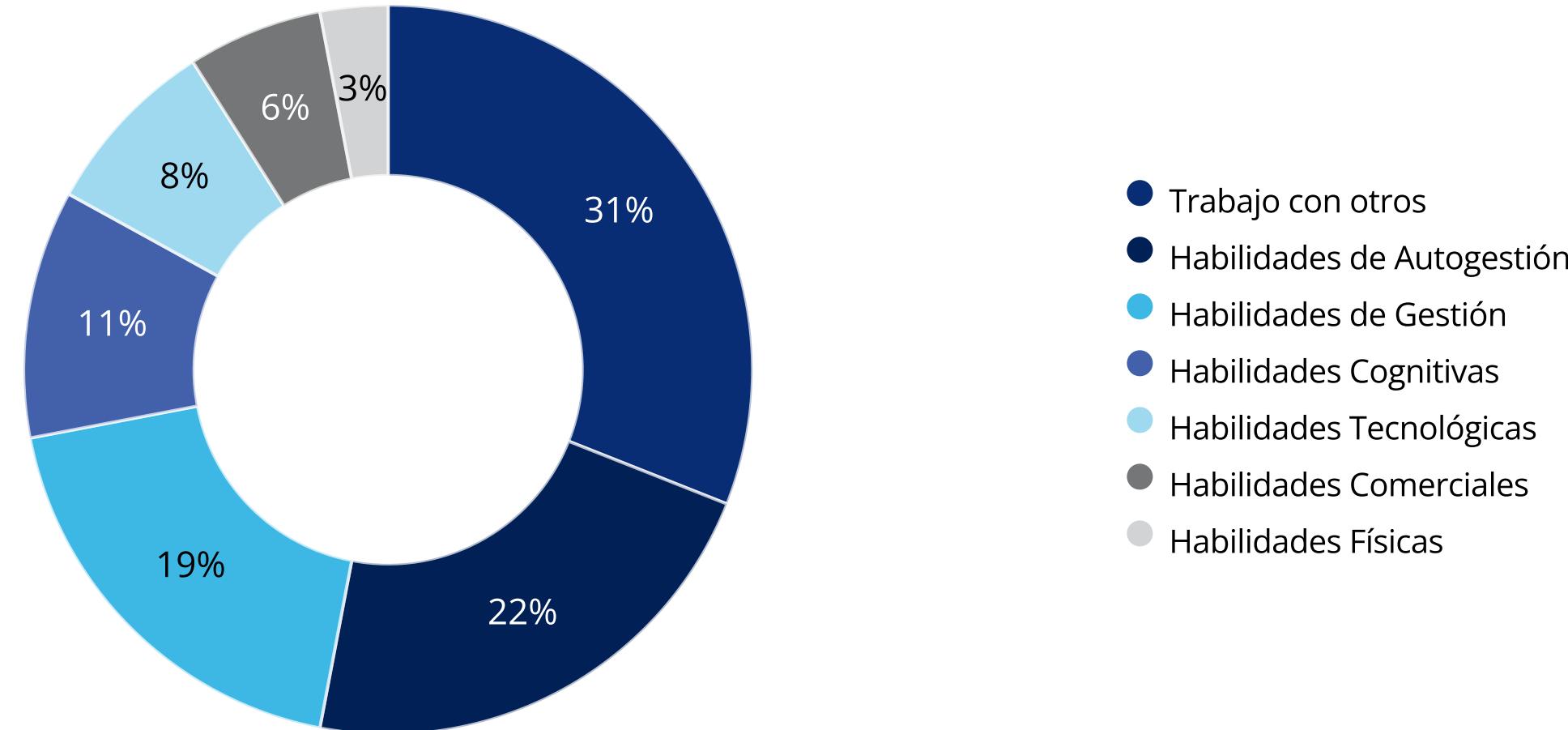


En el segmento de analistas es particularmente complejo encontrar **habilidades cognitivas y tecnológicas**.



¿Cuál de las siguientes categorías de competencias consideras más difícil de encontrar?

En mandos medios

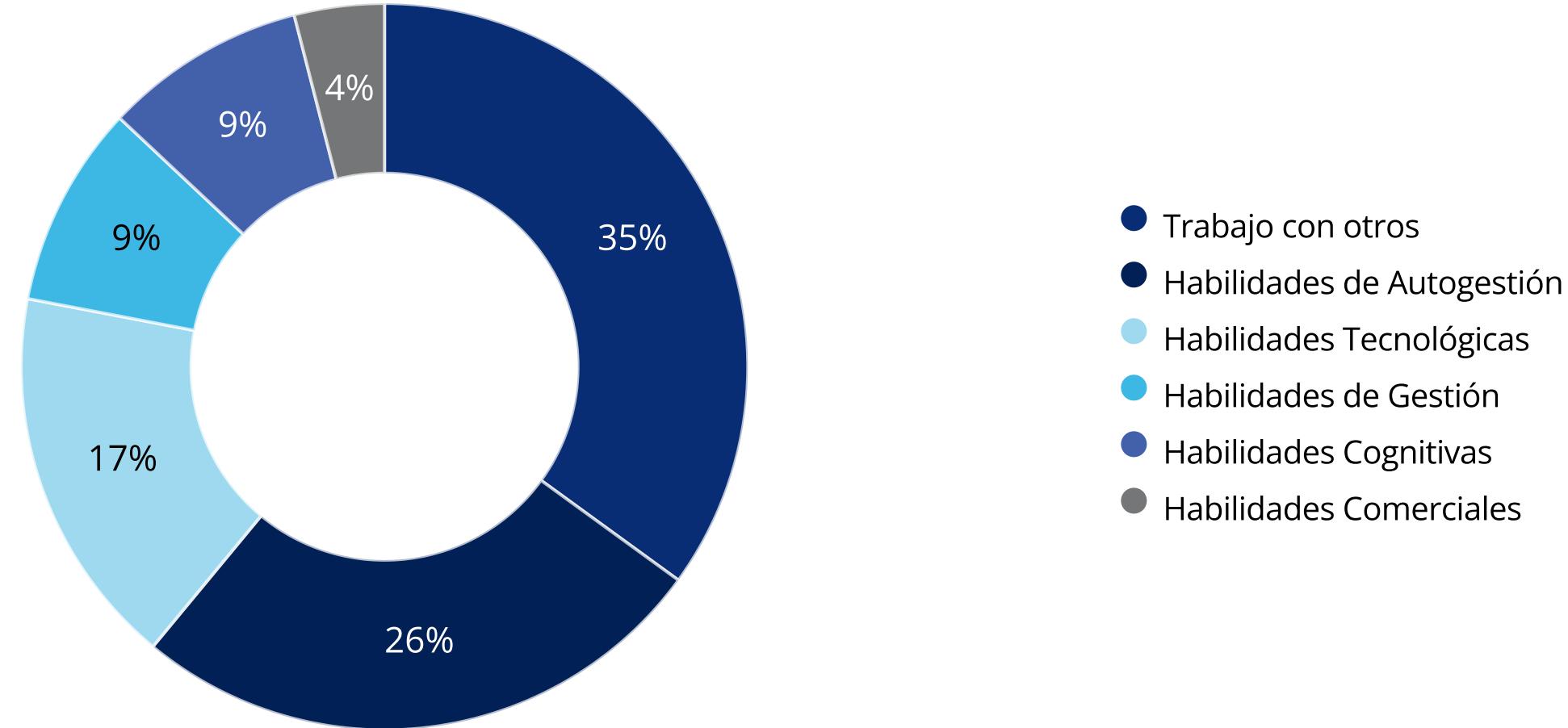


En lo que refiere a Mandos Medios, el **trabajo con otros** destaca como la principal habilidad a trabajar.



¿Cuál de las siguientes categorías de competencias consideras más difícil de encontrar?

En líderes y jefes

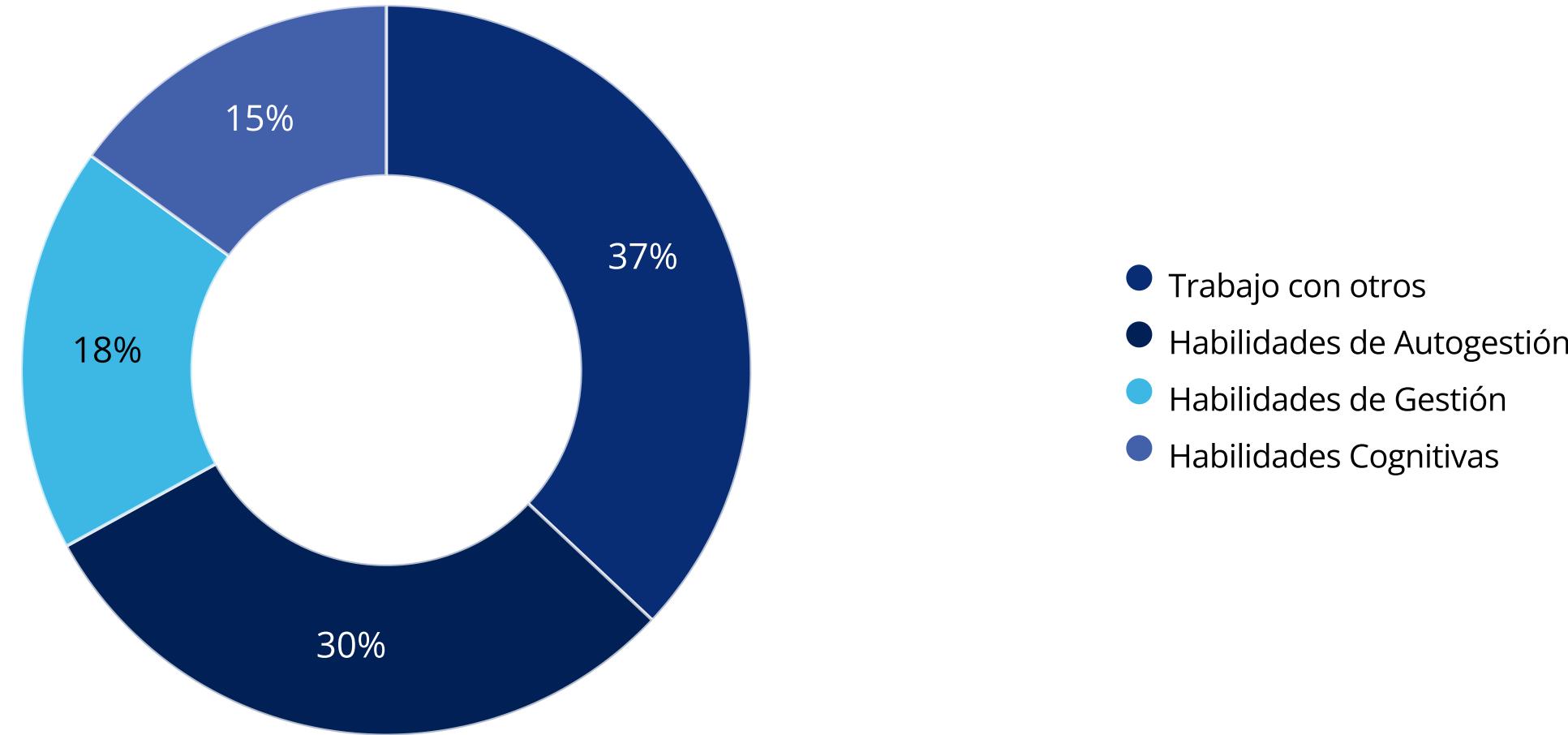


En cuanto a líderes y jefes, nuevamente aparece el **trabajo con otros** como la principal competencia que más se dificulta encontrar.



¿Cuál de las siguientes categorías de competencias consideras más difícil de encontrar?

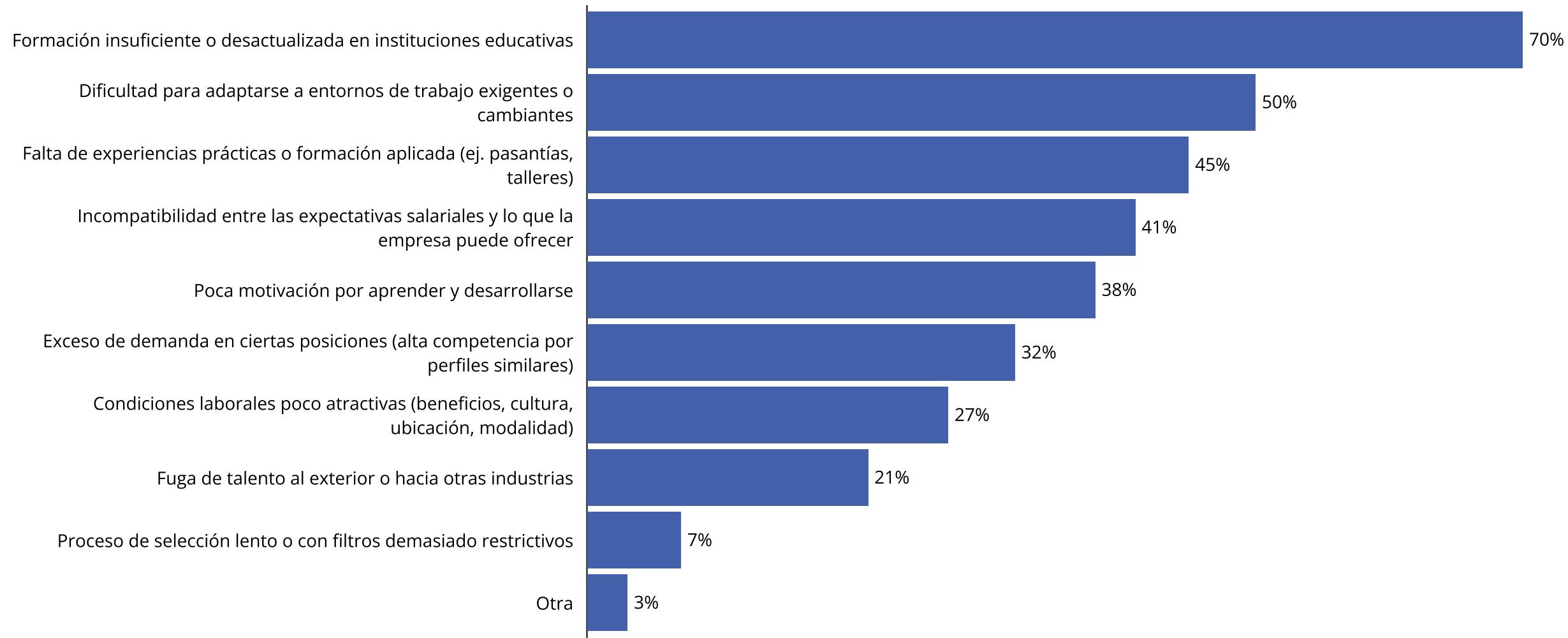
En gerentes



El **trabajo con otros** nuevamente prevalece como la habilidad más difícil de encontrar, esta vez para **gerentes**. Se observa una **tendencia en la dificultad para hallar esta competencia** a medida que aumenta el nivel jerárquico.



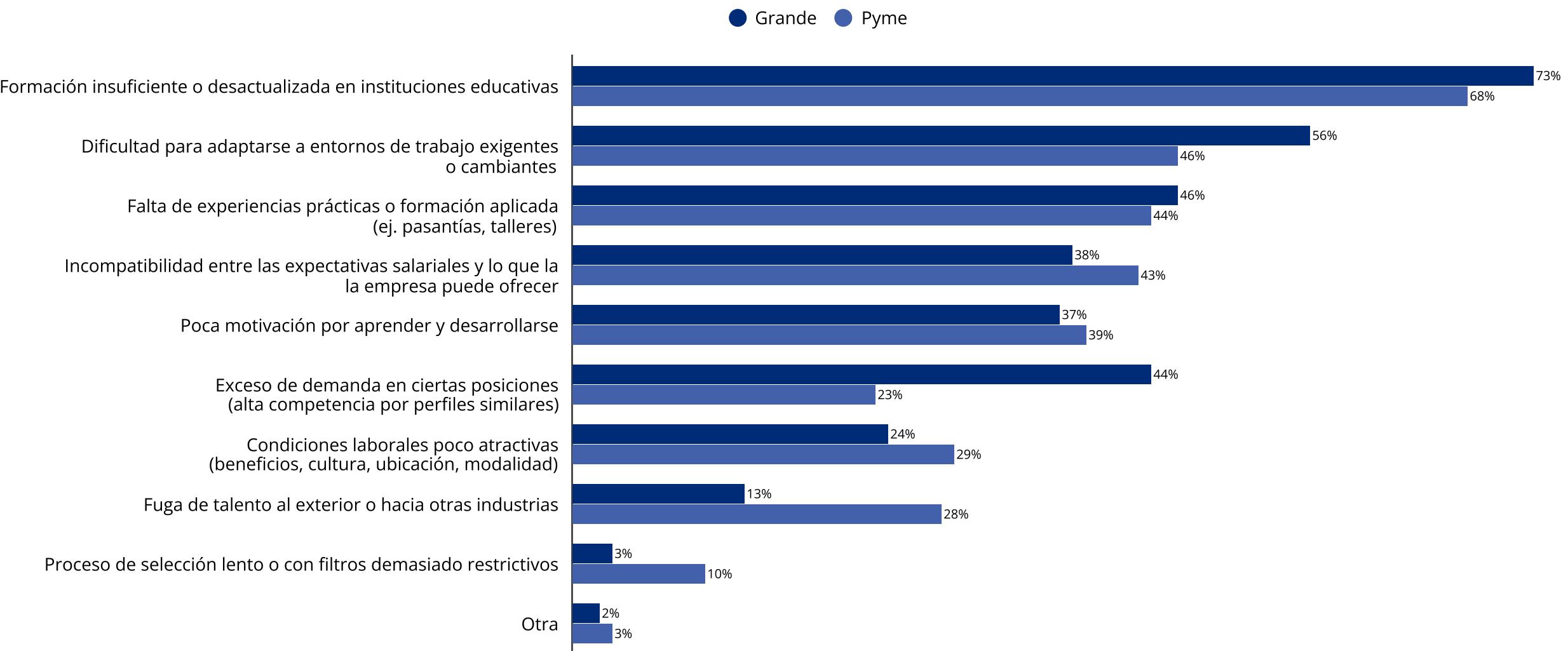
¿Qué factores crees que inciden en que las habilidades necesarias no se encuentren en el mercado laboral? [Opción múltiple]



7 de cada 10 empresas identifican a **la formación insuficiente o desactualizada** en instituciones educativas como la principal razón por la cual no se encuentran las habilidades necesarias.



¿Qué factores crees que inciden en que las habilidades necesarias no se encuentren en el mercado laboral? | Según tamaño de empresa



Si se analiza por tamaño de empresa, la **formación insuficiente** prevalece como el principal factor por el cual no se encuentran las habilidades necesarias en el mercado laboral (73% para empresas grandes y 68% para PyMEs). El segundo factor más mencionado es la **dificultad para adaptarse a entornos de trabajo exigentes o cambiantes** y es más destacado para las empresas grandes (56%) que para las PyMEs (46%).



¿Cuáles son las consecuencias actuales de esta brecha en tu empresa? [Opción múltiple]

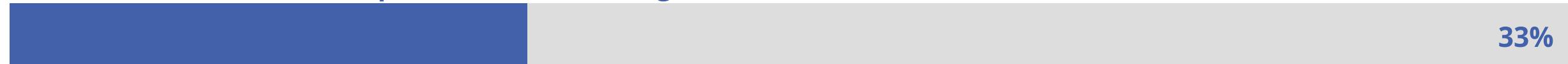
Demora en cubrir puestos



Pérdida de productividad



Aumento de los costos de capacitación o re-skilling



Tercerización



Impacto en decisiones de inversión



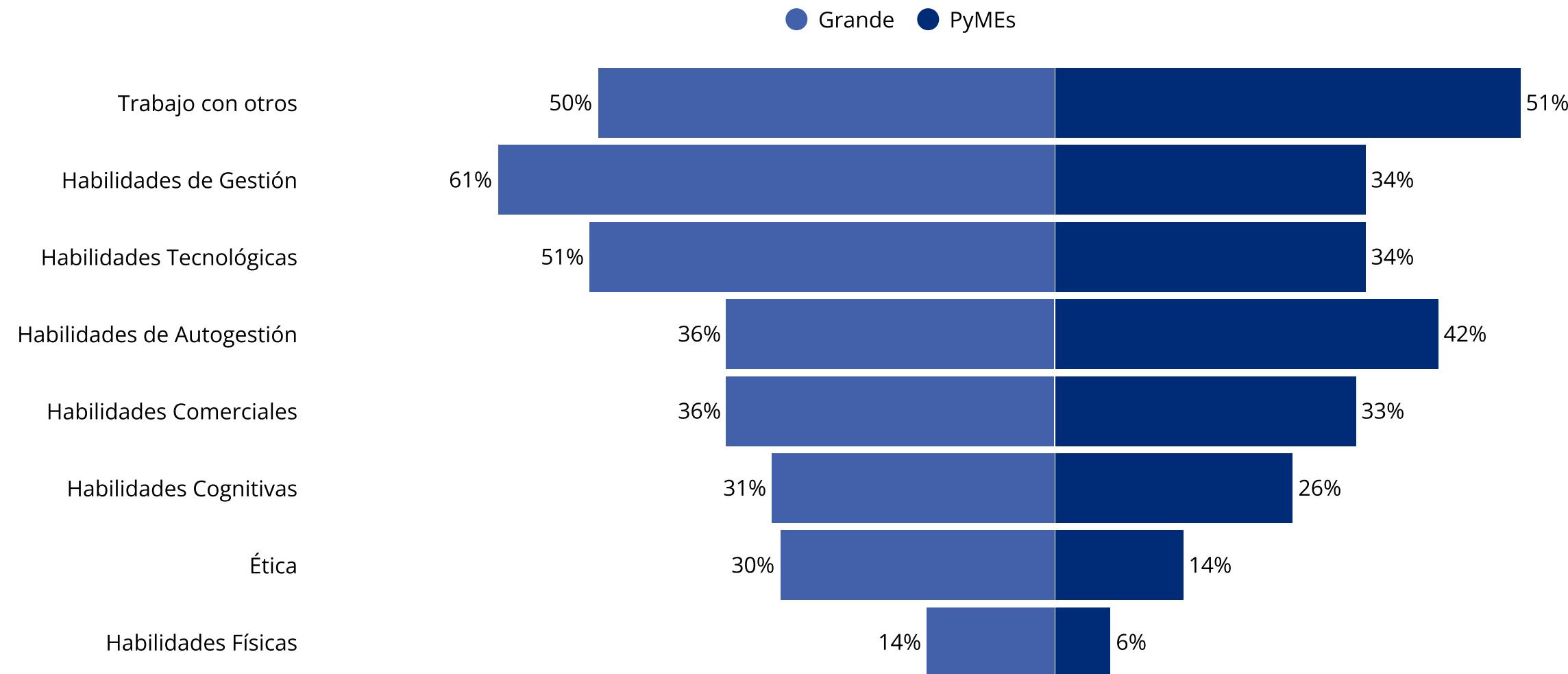
No lo sabemos



Las principales consecuencias de la brecha son la **demora en cubrir vacantes** y la **pérdida de productividad**.



Si tuvieras que clasificar las capacitaciones que brinda tu empresa, ¿en cuáles de las siguientes categorías las ubicarías? [Opción múltiple]



Las **grandes empresas** detectan la mayor brecha en **autogestión**, pero capacitan más en **gestión** (61%). En las **PyMEs**, la capacitación se concentra en **habilidades de trabajo con otros**.

Ficha técnica

Tipo de muestreo

No probabilístico.

Instrumento de recolección de datos

Encuesta online semi-estructurada.

Universo

165 empresas de múltiples tamaños e industrias con operación en la República Argentina.

Perfil de encuestado/a

CEOs/Dueños/Presidentes y Máximas autoridades de las áreas de Capital Humano de las empresas.

Período de trabajo de campo

16 de Junio al 31 de julio de 2025.

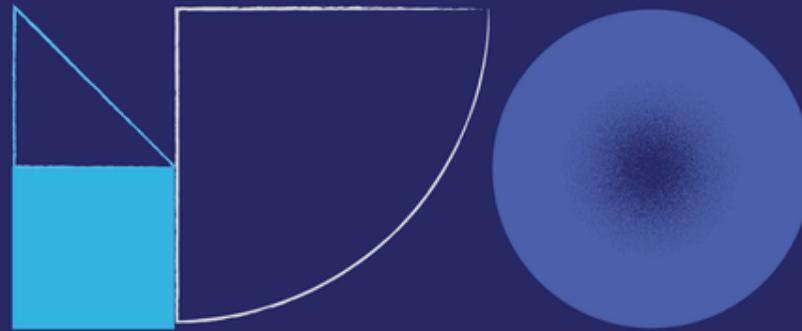
Equipo responsable:

IDEA

- Rosario Dezeo
- Elizabeth Censori
- Jimena Camperi
- Lucía Artuso
- María Paz Segura Hillman

IAE

- Julián Irigoin
- Delfina Cornejo



Muchas gracias

2025

