



Lovebrand is in the air

Argentina.

country report employer
brand research 2023.



randstad

human forward.



tabla de contenidos.

1. introducción.

2. atractivo del empleador.

3. empresas más atractivas para trabajar.

4. comportamiento ante el cambio de empleo.

5. formación y desarrollo profesional.

6. trabajo remoto & diversidad e inclusión.

introducción.



32 mercados encuestados que representan más del 75% de la economía mundial.

en todo el mundo

- más de 163.000 personas encuestadas
- 6.022 empresas encuestadas

muestra

- de 18 a 64 años
- representación de género
- con una sobrerrepresentación en el grupo de edad 25-44
- constituida por estudiantes, trabajadores activos y desempleados

trabajo de campo

- entrevistas realizadas por internet
- enero 2023

duración de la entrevista

- 16 minutos

país de muestra

- argentina, 4.318



Argentina
Australia
Austria
Bélgica
Brasil
Canadá
China

República Checa
Francia
Alemania
Grecia
RAE de Hong Kong
Hungría
India

Italia
Japón
Luxemburgo
Malasia
México
Países Bajos
Nueva Zelanda

Noruega
Polonia
Portugal
Rumania
Singapur
España
Suecia

Suiza
Reino Unido
Uruguay
Estados Unidos

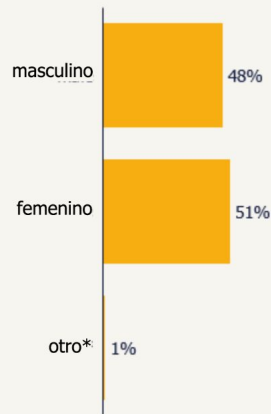
¿qué es el employer brand research de Randstad?

- Es una investigación representativa sobre marca empleadora basada en las percepciones del público general, optimizando más de 22 años de ideas exitosas sobre employer branding.
- Es una encuesta independiente con más de 163.000 participantes y 6.022 empresas encuestadas en todo el mundo.
- Es un reflejo del atractivo del empleador de los 150 empleadores más grandes del país conocidos por al menos el 10% de la población.
- Es información valiosa que ayuda a los empleadores a darle forma a su marca empleadora.



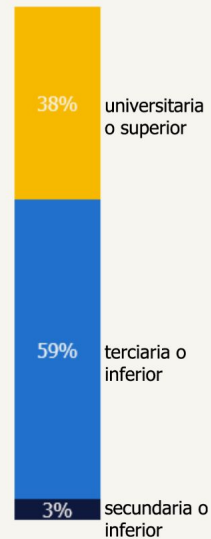
composición de la muestra en Argentina. datos sociodemográficos, educación y región.

género

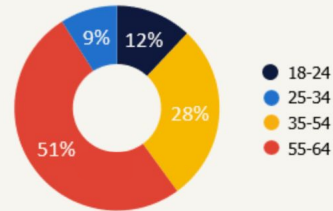


*observación: otro está compuesto por personas no binarias, intersexuales, hombres transgénero, mujeres transgénero, personas no conformes con su género, personas de género fluido, otras identidades de género no mencionadas anteriormente y personas que prefieren no responder la pregunta.

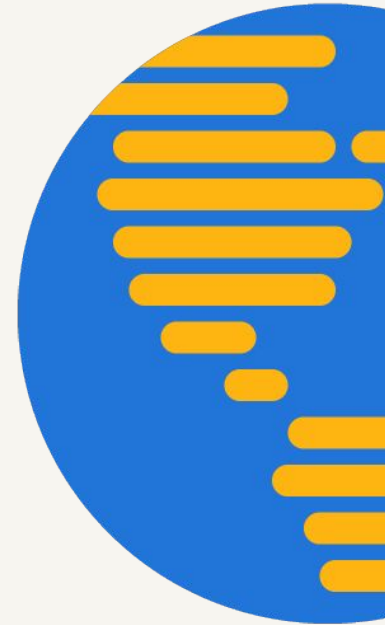
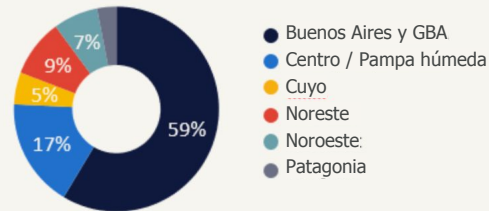
educación



edad



región



resumen ejecutivo: principales conclusiones.



factores (drivers) de la PVE

Si bien un ambiente de trabajo agradable es la razón principal para elegir un empleador, ocupa el sexto lugar en la evaluación de los empleadores actuales, lo que indica que existe cierto potencial de mejora. Los beneficios no materiales son importantes para más del 80% de los trabajadores, y aquellos que valoran mucho los beneficios salariales y remunerativos, también valoran mucho los beneficios no materiales. Al comunicar los beneficios, los empleadores deben tener esto en cuenta y deben esforzarse por adaptarlos a las necesidades de cada empleado.



cambio de empleo

El comportamiento ante el cambio de empleo no ha variado sustancialmente en Argentina en el último año, ya que el 12% ha recurrido a otro trabajo (+2%) en los últimos 6 meses y el 32% tiene la intención de cambiar de trabajo (-1%). Un tercio de los trabajadores tiene miedo de perder su empleo, y esto ocurre en una de cada dos personas que tienen menos de 24 años. Cuando hablamos de razones para dejar un empleador, la razón principal es la mejora del equilibrio entre la vida familiar y profesional, especialmente para los hombres. Las redes sociales y las conexiones personales son los canales más utilizados para buscar trabajo.



diversidad e inclusión

Para mejorar las políticas de diversidad e inclusión, los empleadores deben centrarse en mejorar el apoyo a la salud mental y el bienestar, ya que son los elementos de diversidad e inclusión más importantes para los trabajadores argentinos. Uno de cada cinco trabajadores preferiría estar desempleado antes que trabajar para una empresa que no se alinea con sus valores y, entre los menores de 24 años, uno de cada tres trabajadores comparte este sentimiento. Los empleadores deben desarrollar una estrategia en torno a este tema a la hora de atraer futuros talentos.

52%

de las personas que tienen entre 18 y 24 años tienen miedo de perder su empleo.

atractivo del
empleador.

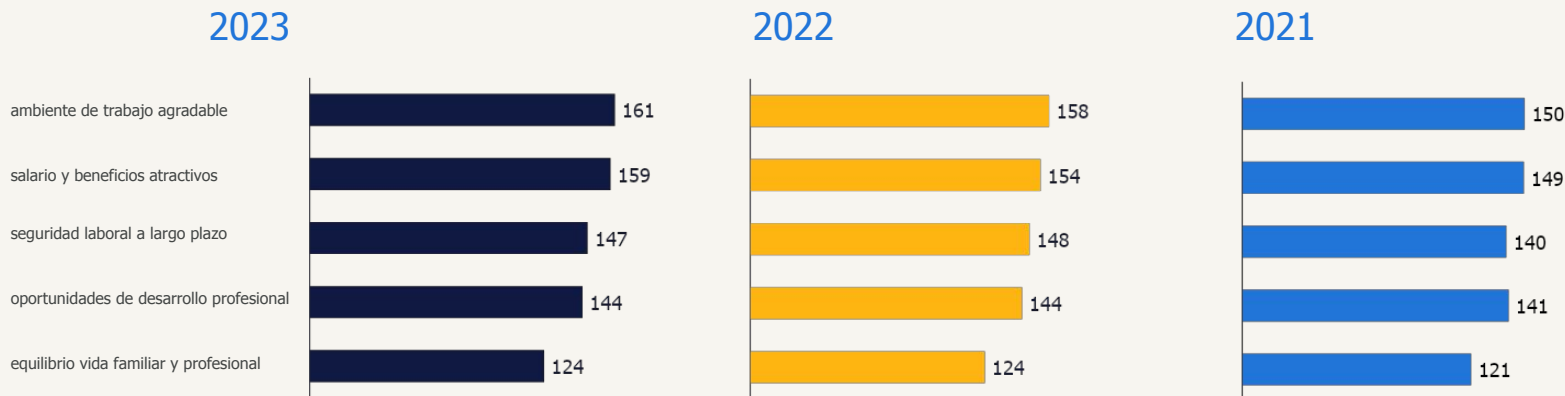


¿qué buscan los empleados potenciales?

los 5 factores (drivers) más importantes a la hora de elegir un empleador.

El ambiente de trabajo agradable junto con el salario y los beneficios siguen siendo los factores más importantes en un empleador ideal. Ambos han experimentado un aumento relativo en los últimos tres años, lo que indica que los trabajadores argentinos le otorgan

más importancia dentro de un grupo selecto de los mejores factores. El resto de los 5 factores más importantes permanece igual y es relativamente estable. Los 5 factores más importantes son más valorados por las mujeres que por los hombres.



*150: la importancia de este factor (driver) supera en un 50% a la del factor (driver) promedio

*75: la importancia de este factor (driver) es menor en un 25% a la del factor (driver) promedio

percepción de la oferta del empleador en Argentina.

Comprender la brecha entre lo que los empleados quieren y lo que creen que los empleadores ofrecen proporciona información valiosa para construir la marca empleadora.

Además, la evaluación comparativa de lo que los empleados sienten que su empleador actual les ofrece proporciona más información sobre las deficiencias que hay que superar.

evaluación del empleador actual.

1.	ubicación
2.	seguridad laboral a largo plazo
3.	trabajo interesante
4.	buena situación financiera
5.	buena reputación
6.	ambiente de trabajo agradable
7.	buen equilibrio vida familiar y profesional
8.	oportunidades de desarrollo profesional
9.	salario y beneficios atractivos
10.	responsabilidad social

perfil del empleador ideal.

1.	ambiente de trabajo agradable
2.	salario y beneficios atractivos
3.	seguridad laboral a largo plazo
4.	oportunidades de desarrollo profesional
5.	buen equilibrio vida familiar y profesional
6.	posibilidad de trabajar de forma remota o desde casa
7.	buena formación
8.	trabajo interesante
9.	responsabilidad social
10.	buena situación financiera

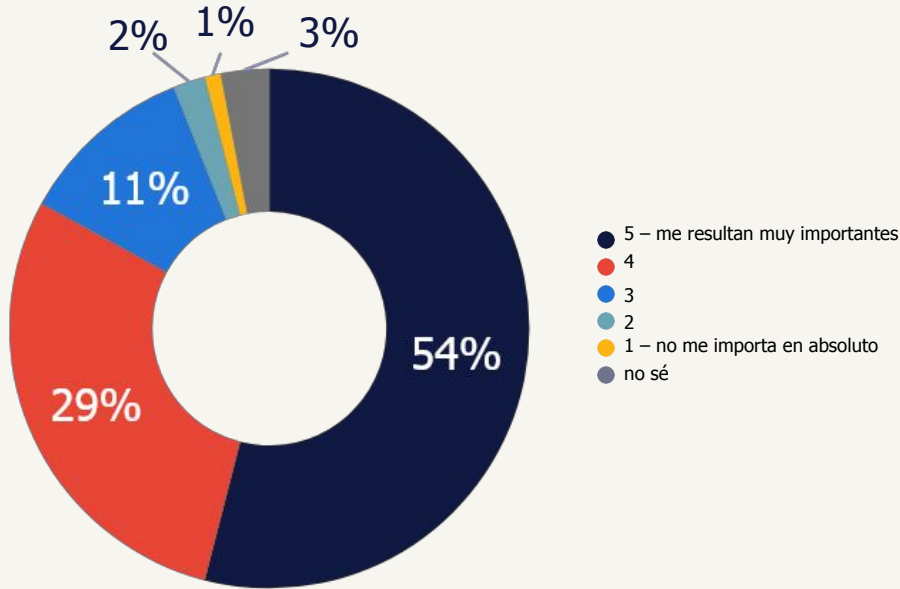
el ambiente de trabajo podría ser más agradable.

Si bien un ambiente de trabajo agradable es el factor principal, ocupa el 6º puesto de la evaluación del empleador actual, lo que sugiere que hay margen de mejora.

Por otro lado, aunque la ubicación no se encuentra entre los 10 mejores factores de un empleador ideal, ocupa el 1º puesto en la evaluación del empleador actual. Esto demuestra que el factor es más importante de lo que sugeriría el perfil de empleador ideal.

importancia de los beneficios no materiales.

Al elegir un empleador en lugar de otro, ¿qué importancia le atribuí a los beneficios no materiales?



los beneficios no materiales reciben casi la misma importancia.

Los beneficios no materiales son importantes para el 83% de los trabajadores. Las personas entre 55 y 64 años (89%) y las personas con educación superior (86%) le atribuyen una gran importancia a este tipo de beneficios, en especial las mujeres (87%).

Casi 9 de cada 10 empleados que consideran importantes los salarios y beneficios atractivos en su empleador ideal también consideran importantes los beneficios no materiales a la hora de elegir a su empleador.

¿qué buscan los empleados potenciales? conclusiones que se llevan los empleadores.

las 3 principales conclusiones.

El ambiente de trabajo agradable junto con el salario y los beneficios son los factores más importantes, como lo han sido durante los últimos años. Están aumentando en importancia de manera relativa y son imprescindibles para cualquier empleador de Argentina.

A pesar de que es el factor más importante, el ambiente de trabajo agradable ocupa el sexto lugar en la evaluación de los empleadores actuales, lo que sugiere que hay margen de mejora. Por otro lado, la ubicación no se considera importante, pero se valora en relación al empleador actual, lo que demuestra que este factor es más relevante de lo que parece.

Los beneficios no materiales son importantes para más del 80% de los empleados. Al comunicar los beneficios, los empleadores podrían considerar esto, teniendo en cuenta que se aconseja la adaptación a cada persona.



mejores
empleadores y
perspectivas de
los sectores.



las empresas más atractivas para trabajar en Argentina.

empresas líderes.

2023

1.	Mercado Libre
2.	Aerolíneas Argentinas
3.	Mercedes-Benz
4.	Aeropuertos Argentina 2000
5.	Toyota
6.	Hewlett Packard Enterprise
7.	Bayer
8.	Pecom Energía
9.	Ford
10.	Coca-Cola FEMSA

2022

1.	Mercado Libre
2.	Hewlett Packard Enterprise
3.	Arcor
4.	Toyota
5.	Aeropuertos Argentina 2000
6.	Bayer
7.	Mercedes Benz
8.	YPF
9.	Aerolíneas Argentinas
10.	IBM

2021

1.	Mercado Libre
2.	Unilever
3.	Toyota
4.	Arcor
5.	Aeropuertos Argentina 2000
6.	Mercedes Benz
7.	Aerolíneas Argentinas
8.	Bayer
9.	Hewlett Packard
10.	Tenaris

los 3 factores más importantes según la PVE de las 5 mejores empresas de Argentina.

empresas líderes.

empresas

1.	Mercado Libre
2.	Aerolíneas Argentinas
3.	Mercedes-Benz
4.	Aeropuertos Argentina
5.	Toyota

1

buena situación financiera
trabajo interesante
buena situación financiera
trabajo interesante
buena situación financiera

2

muy buena reputación
ubicación
muy buena reputación
buena situación financiera
muy buena reputación

3

trabajo interesante
seguridad laboral
trabajo interesante
ubicación
trabajo interesante

los sectores más atractivos en Argentina.

los 10 sectores con mejor desempeño.



laboratorios.

64%

es la industria que se ubica en el primer puesto en la investigación de este año.

industria automotriz.

62%

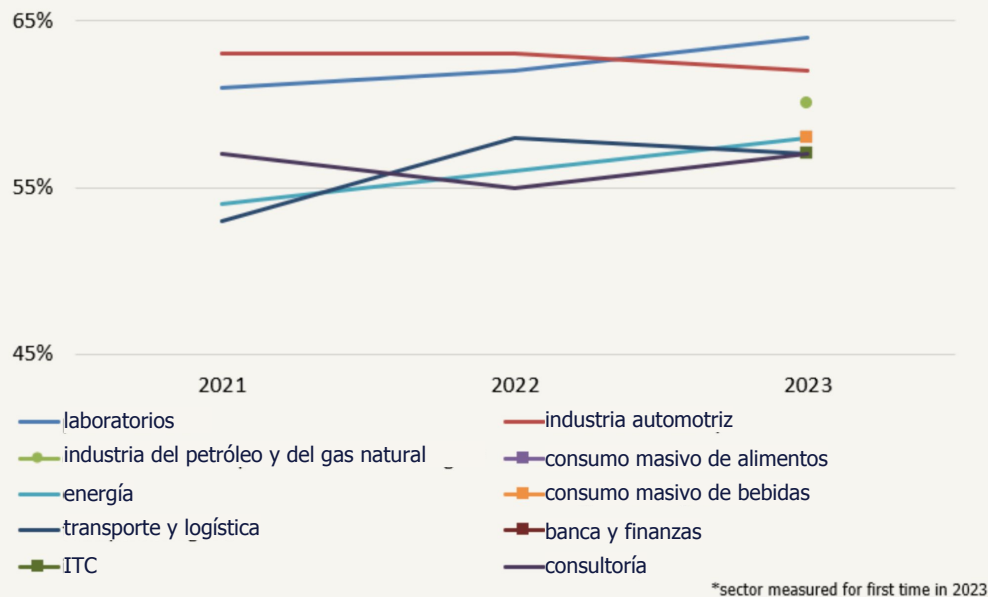
se ubica en segundo lugar en la investigación de este año.

laboratorios es la industria más atractiva.

El sector laboratorios (64%) es el más atractivo, y esto se debe al empleador líder: Bayer. Se encuentra cerca la industria automotriz (62%), impulsada por tres principales empleadores: Mercedes-Benz, Toyota y Ford.

Los 10 sectores con mejor rendimiento están muy cerca entre sí en términos de atractivo, ya que solo hay una diferencia del 7% entre el primer y el décimo sector más atractivo.

atractivo de los sectores a lo largo del tiempo.



la industria farmacéutica superó a la industria automotriz.

El año pasado, la industria automotriz se posicionó como la más atractiva, pero en 2023 el sector laboratorios la ha superado, aunque ambos sectores siguen estando muy cerca en términos de atractivo.

Con el paso del tiempo, los sectores son bastante estables en cuanto a su atractividad.

Dentro de los 10 mejores sectores del año pasado, el sector consumo masivo se dividía en productos alimenticios y en bebidas, ambos que también se encuentran entre los 10 mejores de este año.

las empresas con mejor desempeño en Argentina según el sector.

las 3 empresas líderes según el sector.

diapositiva 1/2

sector

1.	farmacéutica
2.	industria automotriz
3.	industria del petróleo y el gas natural
4.	bienes de consumo de alta rotación: alimentos
5.	energía
6.	bienes de consumo de alta rotación: bebidas
7.	transporte & logística
8.	servicios bancarios
9.	telecomunicaciones
10.	consultoría

1

Bayer
Mercedes-Benz
Pecom Energía
Arcor
Pecom Energía
Coca-Cola FEMSA
Aerolíneas Argentinas
BBVA
Mercado Libre
IBM

2

Laboratorios Bagó
Toyota
YPF
Mondelez Internacional
YPF
PepsiCo (Pepsi y Lays)
Aeropuertos Argentina 2000
HSBC Argentina
Hewlett Packard Enterprise
Accenture

3

Roemmers
Ford
Pan American Energy
Nestlé
Pampa Energía
CCU (Heineken, Imperial, Schneider, Miller)
Trenes Argentinos
Galicia
Globant
EY (Ernst & Young)

las empresas con mejor desempeño en Argentina según el sector.

las 3 empresas líderes según el sector.

diapositiva 2/2

sector		1	2	3
11.	bienes de consumo de alta rotación	Coca-Cola FEMSA	Unilever	Arcor
12.	industria metalúrgica	Ternium	Techint	Tenaris
13.	bienes de consumo de alta rotación para el hogar y el cuidado personal	Unilever	Kimberly-Clark	The Clorox Company (Ayudín)
14.	agroindustria y producción primaria	Bayer	Bunge	Syngenta
15.	servicios financieros	American Express	Prisma Medios de Pago	J. P. Morgan
16.	servicios de atención a la salud humana	OSDE	Swiss Medical	Galeno
17.	seguros	Grupo Sancor (Sancor Seguros-Prevención ART)	Grupo San Cristóbal (San Cristóbal Seguros, Asociart, iúnigo)	La Caja
18.	ventas mayoristas y retail	Mercado Libre	Havanna	Alpargatas (Topper)
19.	medios	Televisión Federal (Telefe)	DIRECTV	Grupo Clarín
20.	servicios	OSDE	Swiss Medical	Galeno

mejores empleadores y perspectivas de los sectores.

En 2023, el grupo de los 10 mejores empleadores está compuesto por 7 de las mismas empresas que fueron reconocidas en 2022 y por 3 empresas nuevas. Las marcas empleadoras Arcor, YPF e IBM ya no están entre los 10 mejores, y sus lugares han sido ocupados por Ford, Pecom Energía y Coca-Cola Femsa. Mercado Libre es el empleador #1 por tercer año consecutivo.

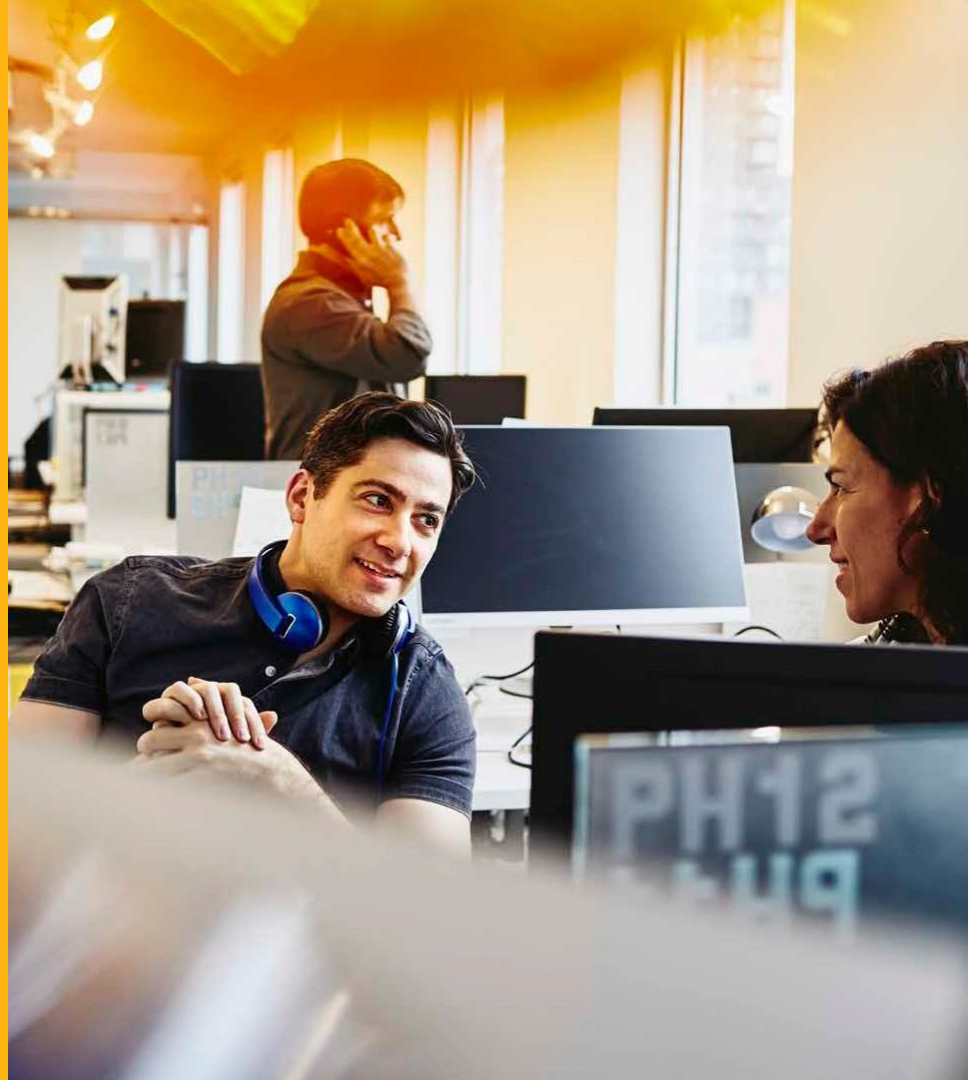
Normalmente la posición de los 10 mejores empleadores se debe más a una buena situación financiera, a una buena reputación y al trabajo interesante, y no tanto a un ambiente de trabajo agradable ni al salario que, por lo general, suelen ser los factores (drivers) más fuertes. Esto demuestra que hay muchos aspectos que intervienen en una marca empleadora sólida y que deben tenerse en cuenta.



#1

Mercado Libre es el empleador #1 por tercer año consecutivo.

comportamiento
ante el cambio
de empleo
en el foco.

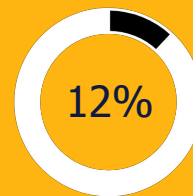


comportamiento ante el cambio de empleo. encontrando otro empleador.

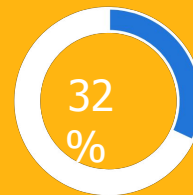
un tercio tiene la intención de cambiar de trabajo.

El comportamiento ante el cambio de empleo es similar al del año pasado, ya que una de cada ocho personas (12%) ha cambiado de empresa en los últimos 6 meses, y un tercio (32%) planea hacerlo en los próximos 6 meses. Especialmente aquellas personas menores de 24 años cambiaron de empresa (19%) y tienen la intención de hacerlo (43%) más que otras personas.

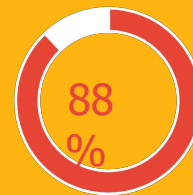
El número de trabajadores que tiene miedo de perder su trabajo es bastante alto, especialmente en comparación con otros mercados: el 33% tiene miedo de perder su trabajo, y los menores de 24 años tienen incluso más miedo (52%). Aproximadamente uno de cada tres trabajadores que teme perder su trabajo tiene la intención de cambiar de empleo en los próximos 6 meses.



Cambió empleador en los últimos 6 meses



Tiene intención de cambiar de empleo en los próximos 6 meses



Se quedó con su empleador

razones para irse y la intención de cambiar de empleo.

razón principal: equilibrio entre vida familiar & profesional, seguida por el costo de vida.

La mitad de los trabajadores (49%) cambiaron de empleador o considerarían hacerlo para obtener un buen equilibrio entre la vida familiar y la profesional, lo que se alinea con el hecho de que este es uno de los 5 factores principales a la hora de elegir un empleador. Este aspecto es más atractivo para los hombres (51%) que para las mujeres (46%).

Una segunda razón para dejar un empleador es la remuneración demasiado baja debido al aumento del costo de vida (45%). Esto es importante especialmente para los trabajadores de 25 a 34 años (50%).

otras razones: una buena oferta y la falta de oportunidades.

Para un tercio (32%), e incluso para las personas con educación superior (36%), otro motivo para abandonar una empresa es recibir una buena oferta de trabajo.

Una cuarta razón relativamente importante por la cual abandonar una empresa es la falta de oportunidades de crecimiento profesional (28%). Especialmente los empleados que tienen entre 25 y 34 años (32%) consideran importante esta razón, lo que refleja que ese grupo se ve más afectado por las principales razones para irse que otros.

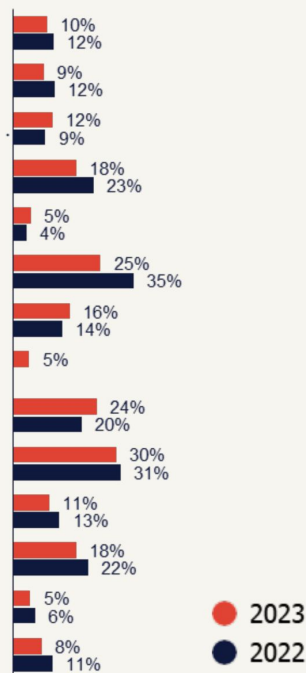
razones para cambiar de empleador.



¿cómo los trabajadores en Argentina encuentran nuevas oportunidades laborales?

canales para encontrar oportunidades laborales.

- Agencias de reclutamiento
- Agencias de empleo temporal
- Servicios de empleo público
- Portales de empleo o buscadores de empleo
- Ferias de empleo
- Conexiones personales/referencias
- Sitios de las empresas
- Google for Jobs
- LinkedIn
- Redes sociales
- Avisos clasificados de diarios
- Postulaciones espontáneas
- Bolsa de trabajo de universidades
- Google

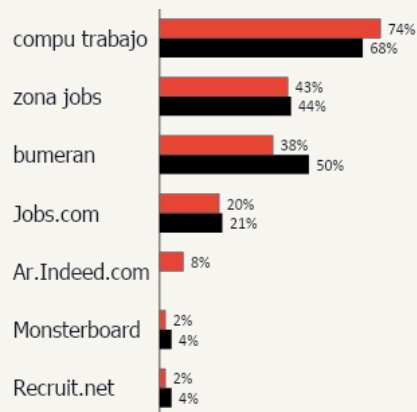


redes sociales & conexiones personales.

- Las redes sociales son utilizadas por 3 de cada 10 personas en la búsqueda de empleo (30%). Lo utilizan con más frecuencia las mujeres (34%) y las personas que tienen menos de 24 años (44%). LinkedIn (25%) y los portales de empleo (21%) también se usan a menudo para buscar trabajo. Las personas con educación superior (38%) utilizan LinkedIn incluso con mayor frecuencia.
- El 26% de quienes están buscando empleo recurre a conexiones personales o referencias para buscar trabajo, y las personas con educación superior lo hacen con mayor frecuencia que otras (30%).
- Las conexiones personales (29%) y las redes sociales (28%) también son los canales más importantes a través de los cuales las personas han encontrado empleo. Las redes sociales también se usan con más frecuencia entre las personas que tienen menos de 24 años para encontrar empleos (43%).

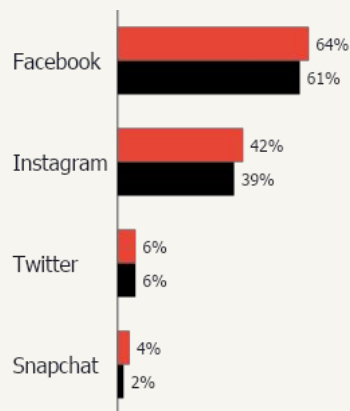
inmersión profunda de los portales de empleo y las redes sociales.

portales de empleo*.



● 2023 ● 2022

las redes sociales*.



● 2023 ● 2022

computrabajo es el portal de empleo más utilizado.

Al igual que el año pasado, Computrabajo es el portal de empleo más utilizado, seguido de Zonajobs. El uso de Bumeran presenta una disminución del 12% en comparación con el año pasado.

Facebook es la red social más utilizada para buscar empleo, seguido de Instagram. Sus niveles de uso son similares a los del año pasado. Twitter y Snapchat apenas se utilizan para buscar trabajo.

*Observación:

Los portales de empleo y las redes sociales corresponden a preguntas posteriores de los canales utilizados para encontrar nuevos empleos.

perspectivas sobre el cambio de trabajo y los canales de trabajo.

los jóvenes cambian (y tienen la intención de hacerlo) más a menudo.

El 12% ha cambiado de trabajo, mientras que el 32% tiene la intención de hacerlo. Los menores de 24 años han experimentado ambos comportamientos con mayor frecuencia que otros.

Un tercio de los trabajadores tiene miedo de perder su trabajo, lo cual es un número bastante alto. Este sentimiento es más fuerte entre los menores de 24 años, ya que más de la mitad de ellos temen perder su trabajo.

La mejora del equilibrio entre la vida familiar y la profesional es la razón más importante para cambiar de empleador, en especial para los hombres.

Las redes sociales son la fuente más utilizada para buscar trabajo, especialmente por los menores de 24 años. Las conexiones personales y las referencias se usan casi en la misma medida.



33%

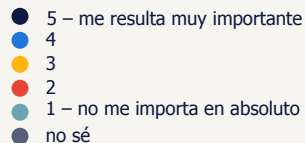
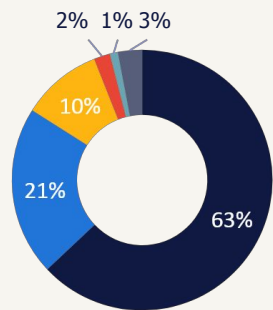
de los trabajadores en Argentina tienen miedo de perder su trabajo.

formación y desarrollo profesional en 2023.

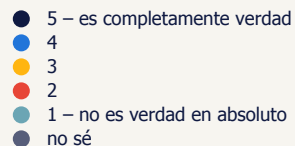
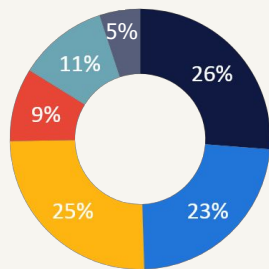


la importancia del crecimiento y del desarrollo profesional.

la importancia del crecimiento personal y profesional.



tengo suficientes oportunidades para progresar en mi puesto.



el crecimiento profesional es importante, pero solo se ofrece a la mitad de la gente.

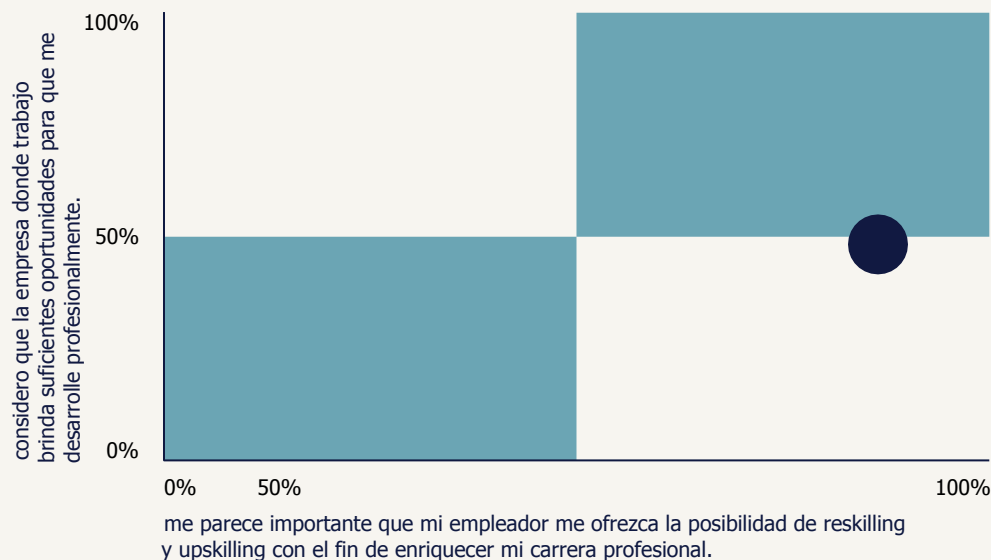
El crecimiento personal y profesional es importante para el 84%, sobre todo para las mujeres (86%).

Una de cada dos personas (49%) siente que su empleador les ofrece suficientes oportunidades para crecer en su puesto.

De aquellos que consideran que el crecimiento personal y profesional es importante, el 19% siente que no se le brinda la oportunidad de crecer en su puesto. Esto demuestra que existe una brecha entre las necesidades de los empleados y las ofertas otorgadas por los empleadores.

importancia vs. ofrecimiento de reskilling y upskilling.

existe una diferencia entre cómo los empleados perciben la importancia del upskilling y reskilling, y los empleadores que efectivamente ofrecen esas oportunidades.



existe una diferencia entre la necesidad y lo que reciben.

Aunque 7 de cada 8 empleados creen que es importante que se les brinde la oportunidad de reskilling y upskilling de sus conocimientos, ni siquiera la mitad de los empleados siente que está recibiendo ese tipo de oportunidades.

A la fuerza laboral argentina le parece más importante el upskilling que el reskilling (92% vs. 83% respectivamente), y ambos tienden a ser más importantes para las mujeres que otros grupos demográficos (94% y 88% respectivamente).

formación y desarrollo profesional: conclusiones que se llevan los empleadores.

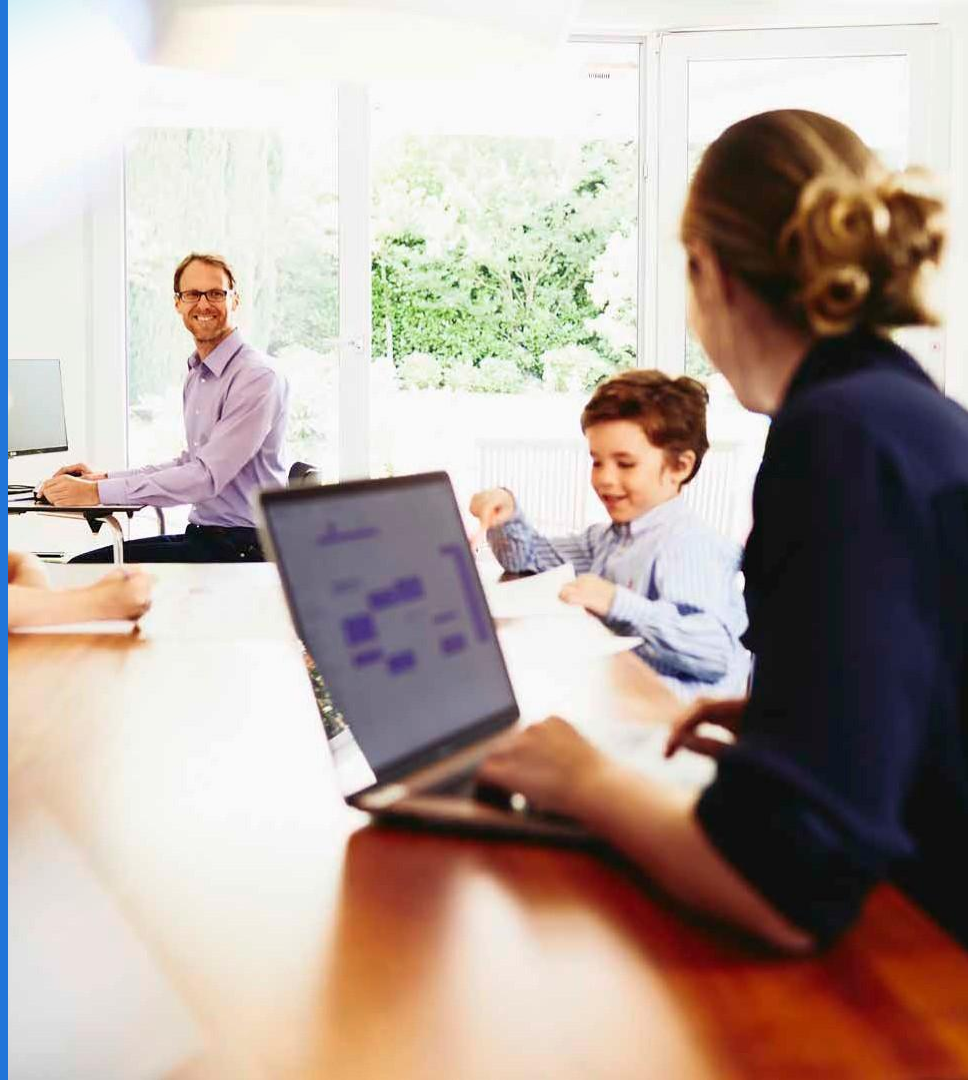
principales conclusiones.

Los empleadores argentinos no satisfacen la necesidad de crecimiento, ya que no ofrecen suficientes oportunidades para alcanzar ese objetivo.

Se comienza a hacer un enfoque más personalizado: es mejor ofrecerles oportunidades a aquellos que realmente las valoran, en vez de hacer una oferta general para todos. Al personalizar tal oferta, se les podría prestar atención especial a las mujeres, ya que valoran el desarrollo personal un poco más que los hombres.

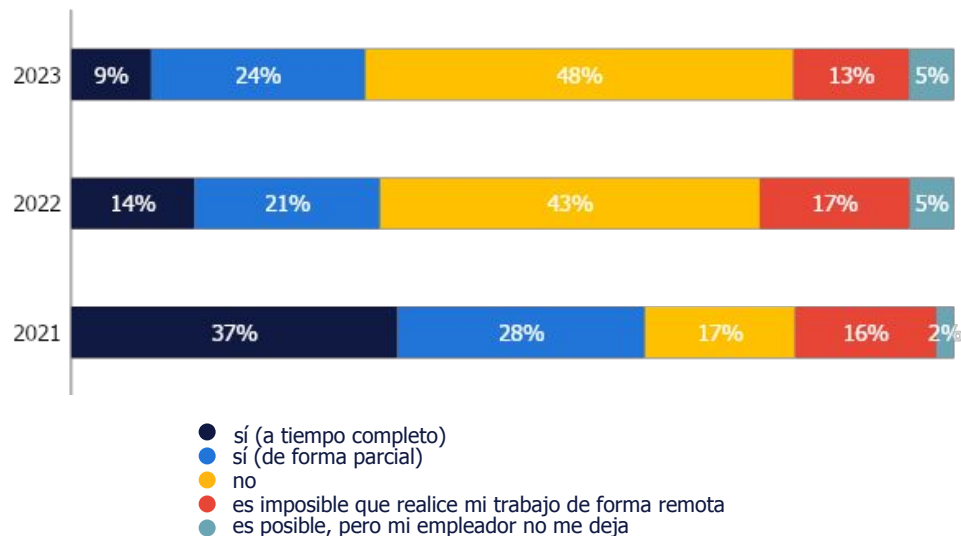


trabajo remoto & diversidad e inclusión.



la tendencia del trabajo remoto.

¿trabajás de forma remota o desde casa en la actualidad?



el trabajo remoto se está estabilizando.

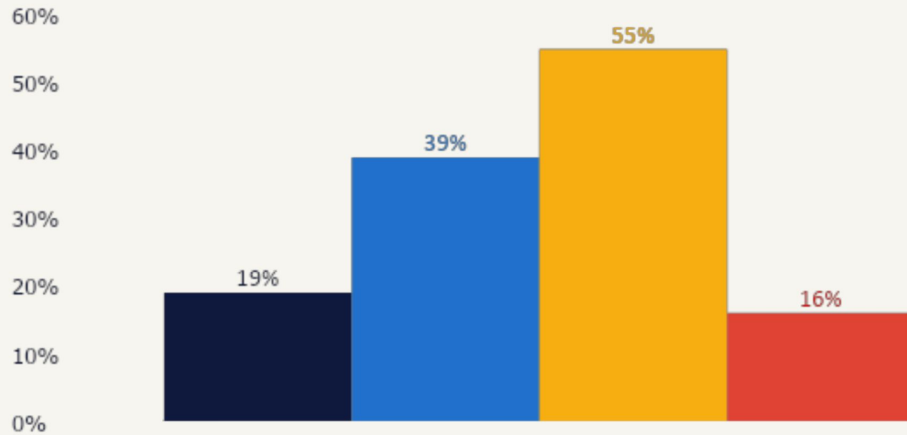
Si bien los niveles de trabajo remoto son mucho más bajos que durante la pandemia en 2021, parecen estabilizarse en 2023 con un 33% que trabaja (parcialmente) de forma remota, que es aproximadamente lo mismo que en 2022 (35%).

El tamaño del grupo que trabaja de forma remota solo ha disminuido desde el año pasado (-5%), mientras que el trabajo remoto a tiempo parcial se ha mantenido estable. Esto sugiere que el nivel actual de trabajo (a tiempo parcial) de forma remota se convirtió en la norma.

Las personas con educación superior trabajan de forma remota con más frecuencia que otros (44%).

qué es importante para el talento.

¿con cuál de las siguientes afirmaciones estás de acuerdo?



- 1 – Preferiría no tener trabajo antes que trabajar en una empresa que no se alinea con mis valores personales
- 2 – Es importante para mí trabajar en una empresa que apoya activamente la equidad, la diversidad y la inclusión
- 3 – Necesito trabajar en una empresa que ofrece beneficios de salud mental y de bienestar
- 4 – Ninguna de estas

el bienestar es un poco más importante que la diversidad y la inclusión.

Uno de cada cinco personas (19%) considera que preferiría no tener trabajo antes que trabajar en una empresa que no se alinea con sus valores. Por lo general, las personas menores de 24 años (33%), las que tienen un nivel educativo secundario o inferior (33%) y los trabajadores autónomos (23%) se sienten de esta manera.

El bienestar se considera más relevante que el apoyo activo a la diversidad y a la inclusión (55% frente a 39%). Tanto el bienestar (59%) como la diversidad y la inclusión (43%) son más importantes para las mujeres.

trabajo remoto & diversidad e inclusión. conclusiones que se llevan los empleadores.


principales conclusiones.

En comparación con el año pasado, el número de empleados que solo trabaja de manera remota disminuyó levemente, mientras que la cantidad de personas que lo hacen a tiempo parcial se mantuvo estable. Esto sugiere que trabajar de forma remota se convirtió en la norma, incluso si solo se trata de hacerlo a tiempo parcial.

Los empleadores deben buscar cómo mejorar el apoyo a la salud mental y el bienestar a la hora de fortalecer sus políticas de diversidad e inclusión, ya que más del 50% considera que este es un aspecto importante de su empleador.

Uno de cada cinco empleados preferiría no tener trabajo antes que trabajar en una empresa que no se alinea con sus valores personales. Entre los menores de 24 años, esta cifra es una de cada tres, y es algo que los empleadores deben tener en cuenta a la hora de atraer futuros talentos.



A decorative graphic on the left side of the page. It features a dark blue speech bubble in the top left with three white dots inside. Below it is a large, empty white speech bubble. To the left of the white bubble is a small dark blue circle. Below the white bubble is a larger orange circle. The background is a solid blue color.

queremos conocer tu opinión.

Nuestra investigación tiene muchos puntos de vista valiosos, pero complejos, por lo que nos encantaría tener la oportunidad de invitarte, con este documento, a compartir nuestras ideas y aclarar cualquier duda que te pueda surgir.

Randstad Argentina
employerbranding@randstad.com.ar