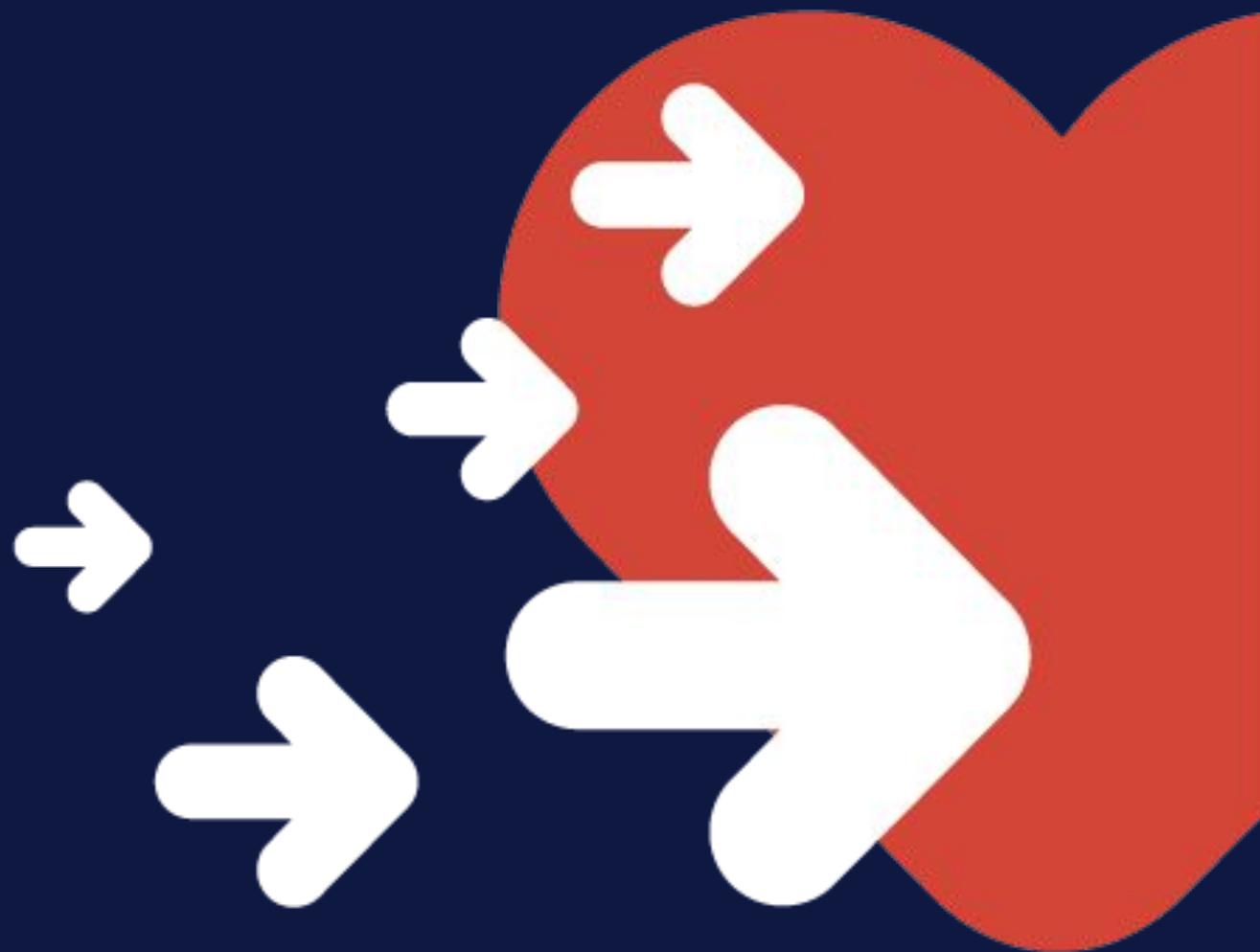


employer
brand research
2022
argentina.



randstad



human forward.

tabla de contenidos.

- 1 introducción
- 2 atractivo del empleador
- 3 empresas más atractivas para trabajar
- 4 switching behavior
- 5 comportamiento ante el cambio
- 6 formación y desarrollo profesional
- 7 lectura adicional



¿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 5.944 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 para ayudar a los empleadores a darle forma a su marca empleadora.



31 mercados encuestados que representan más del 70% de la economía mundial.

Argentina
Australia
Austria
Bélgica
Brasil
Canadá
China
República Checa
Francia
Alemania
Grecia
RAE de Hong Kong
Hungría
India
Italia
Japón
Luxemburgo
Malasia
México
Nueva Zelanda
Noruega
Polonia
Portugal
Rumanía
Singapur
España
Suecia
Suiza
Países Bajos
Reino Unido
Estados Unidos



en todo el mundo

- más de 163.000 personas encuestadas
- 5.944 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

país

- 4.423 personas encuestadas

trabajo de campo

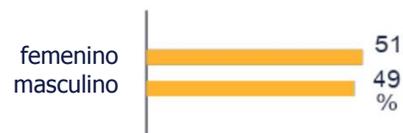
- entrevistas realizadas por internet
- enero 2022

duración de la entrevista

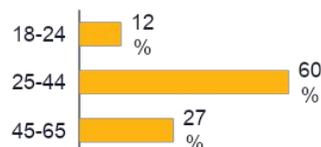
- 16 minutos

composición de la muestra en argentina. datos sociodemográficos, situación laboral y región.

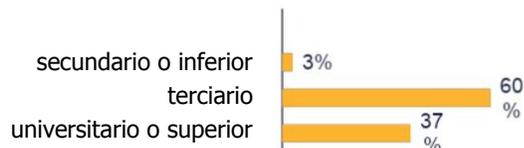
género



edad



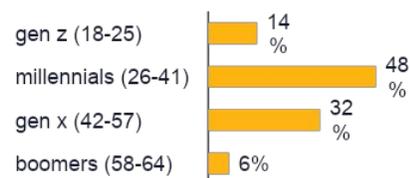
educación



situación laboral



generación



región



1. Buenos Aires (provincia), Ciudad Autónoma de Buenos Aires
2. Córdoba, Santa Fe
3. Mendoza, San Juan, San Luis
4. Chaco, Corrientes, Entre Ríos, Formosa, Misiones
5. Catamarca, Jujuy, La Rioja, Salta, Santiago del Estero, Tucumán
6. Chubut, La Pampa, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur

muestra total: 4.423

*observación: al revisar este informe, considera que la composición de la muestra del grupo objetivo encuestado se orienta hacia personas con estudios terciarios y universitarios.



argentina

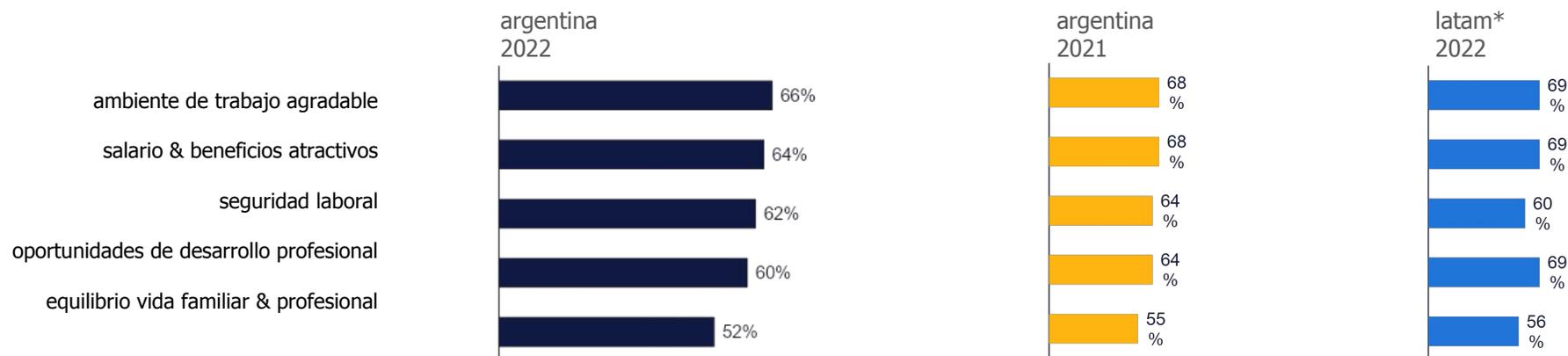
atractivo del empleador.



¿qué buscan los empleados potenciales?

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

El ambiente de trabajo agradable es el factor más importante, especialmente para las mujeres (70%) y para las personas con estudios universitarios o superiores (71%). Reciben la misma importancia el salario y los beneficios atractivos, que en esencia refleja la situación del año 2021. Si observamos la región latinoamericana, estos tres factores ocupan el primer puesto, representando un 69%, y la evolución del desarrollo profesional es mayor en Latinoamérica que en Argentina.



*Latinoamérica: Argentina, Brasil y México.



¿qué buscan los empleados potenciales a la hora de elegir un empleador?

factores más importantes



ambiente de trabajo agradable

- El salario y los beneficios atractivos resultan tan importantes como un ambiente de trabajo agradable.
- El grupo de jóvenes con menos de 24 años (52%) y con estudios secundarios o inferiores (39%) considera que el salario es un factor menos importante. Esto tiene que ver con el hecho de que, en general, son menos exigentes, ya que los jóvenes solo disponen de 6 competencias y las personas con estudios secundarios o inferiores solo cuentan con 5 competencias, en comparación con las 7 competencias que posee la población media de trabajadores en Argentina.

[Hacé clic acá](#) para visualizar un desglose de los resultados de importancia de la PVE (Propuesta de Valor al Empleado, *Employee Value Proposition*) en función del perfil sociodemográfico.



propuesta de los empleadores



seguridad laboral a largo plazo

- Los trabajadores argentinos consideran que la seguridad laboral a largo plazo es lo que más valoran de su empleador (57%). Esto coincide con el hecho de que la seguridad laboral se encuentre entre los tres factores principales.
- La mitad de los trabajadores (49%) valora un ambiente de trabajo agradable, independientemente del sector al que correspondan. Esto significa que los empleadores reciben una calificación moderada sobre este aspecto si se compara con otros atributos.
- El 34% de los empleados consideran que el salario y los beneficios atractivos son poco reconocidos, lo cual confirma que este es otro de los principales factores.

[hacé clic acá](#) para profundizar en los sectores y empleadores más atractivos del 2022.



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

las 3 principales conclusiones.

- Aunque los trabajadores argentinos consideran que un ambiente de trabajo agradable es el factor más relevante, los empleadores no alcanzan una valoración demasiado alta de este factor. Se recomienda prestar más atención a este aspecto, dado que no es el primer año en que se considera como el más importante.
- El salario y los beneficios representan el segundo factor más importante, aunque hoy en día los empleadores reciben una valoración muy baja en este aspecto. En general, esto no debe pasarse por alto, y menos aún cuando la dinámica del mercado laboral se inclina fuertemente a favor de los trabajadores.
- Como en Argentina se valora mucho la seguridad laboral, los empleadores pueden aprovechar para fomentar el boca a boca entre los empleados de la empresa con el fin de atraer nuevos talentos.



¿qué buscan los empleados potenciales?

enfoque de acuerdo a dos tipos de empleados.

empleado administrativo

67%

de los empleados administrativos consideran que el salario y los beneficios atractivos constituyen el factor más importante, junto con un ambiente de trabajo agradable (66%). Aunque esta cifra es ligeramente inferior a la del año pasado (70% y 71% respectivamente), siguen siendo los principales factores en Argentina. En general, los empleados administrativos son más exigentes que los empleados operativos, ya que en promedio consideran que existen 7 factores relevantes, a diferencia de los 6 que consideran los empleados operativos.

empleado operativo

65%

de los empleados operativos creen que un ambiente de trabajo agradable es primordial, incluso más importante que el salario y los beneficios (60%), por lo cual se diferencian de los empleados administrativos. De hecho, esta diferencia también estuvo presente el año pasado. La seguridad laboral es ahora tan importante como la remuneración. Otros factores son relativamente menos importantes, lo que tiene que ver con el hecho de que los empleados operativos, en general, son un poco menos exigentes.

los atributos más relevantes



los mejores



empleadores.

las empresas más atractivas para trabajar en Argentina.

las 10 mejores empresas de 2022

- 01 Mercado Libre
- 02 Hewlett Packard Enterprise
- 03 Arcor
- 04 Toyota
- 05 Aeropuertos Argentina 2000
- 06 Bayer
- 07 Mercedes Benz
- 08 YPF
- 09 Aerolíneas Argentinas
- 10 IBM

las 10 mejores empresas de 2021

- 01 Mercado Libre
- 02 Unilever (Dove, Hellmann's, Ades, Knorr, Savora, Ala, Skip, Rexona, Lux, Axe, Sedal)
- 03 Toyota
- 04 Arcor
- 05 Aeropuertos Argentina 2000
- 06 Mercedes Benz
- 07 Aerolíneas Argentinas
- 08 Bayer
- 09 Hewlett Packard
- 10 Tenaris

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

las 5 empresas líderes	1	2	3
1 Mercado Libre	buena situación financiera	muy buena reputación	posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa
2 Hewlett Packard Enterprise	buena situación financiera	muy buena reputación	oportunidades de desarrollo profesional
3 Arcor	buena situación financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
4 Toyota	buena situación financiera	muy buena reputación	salario & beneficios atractivos
5 Aeropuertos Argentina 2000	trabajo interesante	buena situación financiera	salario & beneficios atractivos

las empresas de Argentina más atractivas para trabajar de acuerdo a los factores (drivers) de la PVE.

factores	1	2	3
ambiente de trabajo agradable	Mercado Libre	Toyota	Arcor
salario & beneficios atractivos	Mercedes Benz	Toyota	Bayer
seguridad laboral	Banco Nación	Bayer	Banco Provincia de Bs. As.
oportunidades de desarrollo profesional	Globant	IBM	Hewlett Packard Enterprise
equilibrio vida familiar & profesional	Mercado Libre	Avon	Banco Nación
posibilidad de trabajar de forma remota / desde casa	Globant	Mercado Libre	IBM
trabajo interesante	Mercado Libre	Toyota	Globant
responsabilidad social	Elea	Mercado Libre	Nestlé
buena situación financiera	Mercedes Benz	Toyota	Mercado Libre
muy buena reputación	Mercedes Benz	Toyota	Mercado Libre

los sectores con mejor desempeño en Argentina según el awareness y el nivel de atractivo.



awareness alto
 el nombre de los empleadores en el sector es ampliamente conocido por los trabajadores.

alto nivel de atractivo
 un sector con alto nivel de atractivo está conformado por empresas más atractivas que otros sectores.

comportamiento ante el cambio de empleo



en el foco.

comportamiento ante el cambio de empleo. encontrando otro empleador.

1 de cada 3 empleados argentinos tiene intención de cambiar de empleador.

En Argentina, solo el 10% de los empleados cambió de empleador en la segunda mitad de 2021, y esta cifra es apenas superior a la del año anterior (8%). Esta tendencia es más frecuente en las personas que tienen entre 25 y 34 años, ya que el 14% ha cambiado de empleo. Una de cada tres personas (33%) tiene la intención de cambiar de empresa en los primeros 6 meses de 2022, y en su mayoría se trata de personas de menos de 34 años (41%). La intención de cambiar de empleo también es ligeramente superior a la de hace un año (30%).

las conexiones personales en el puesto más alto.

Las conexiones personales se han convertido en el canal más utilizado por quienes cambian de empleo, ya que el 35% utilizó sus conexiones personales a la hora de buscar empleo, frente al 29% de hace un año. Los mayores de 34 años las utilizaron incluso en mayor medida (43%). Las redes sociales constituyen el segundo canal más utilizado (31%), y este canal es más popular entre los menores de 34 años (38%). Todo esto conlleva a un leve descenso del uso de los portales de empleo (del 29% al 23%) y un ligero aumento de las postulaciones espontáneas (del 18% al 22%). Entre todos los portales de empleo, Computrabajo es el que alcanza a un mayor número de usuarios (68%), dejando a Bumeran (50%) y a Zona Jobs (44%) a cierta distancia, al igual que hace un año.



los atributos más importantes. empleados que cambian de empresa vs. empleados que permanecen en su empresa actual.

personas que cambiaron
de empleador

10%

cambió de empleador en la
segunda mitad de 2021.

empleados que se quedan
con su empleador actual

90%

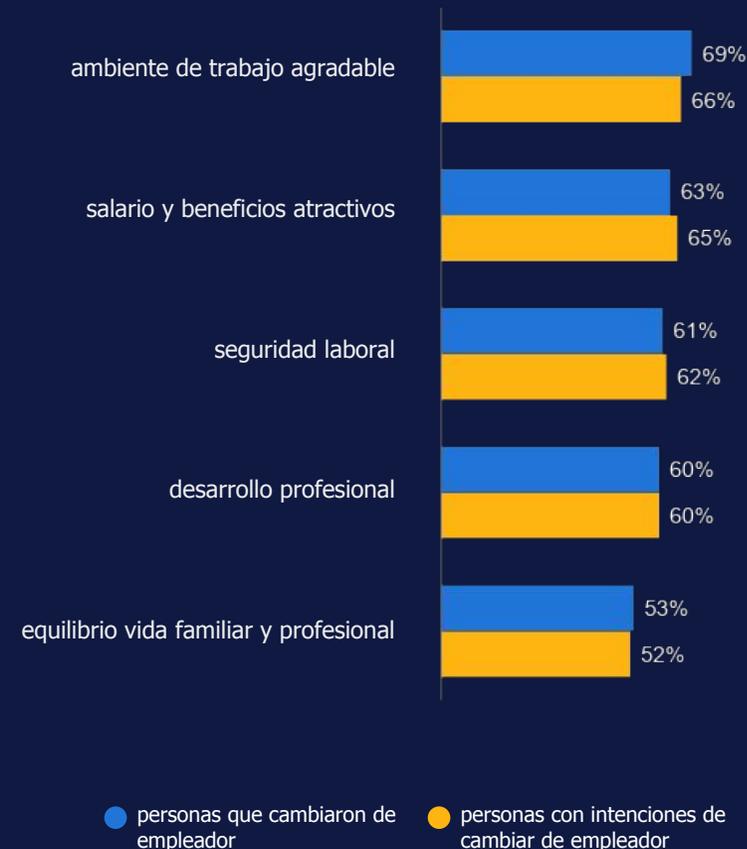
se quedó con su empleador en
la segunda mitad de 2021.

personas con intenciones
de cambiar de empleador

33%

tiene intenciones de cambiar
de empleador en los primeros
seis meses de 2022.

los factores más importantes



el miedo a perder el empleo en 2022. intención de cambiar.

37%

de los empleados que temen perder su empleo, planean cambiar de empleo durante los primeros seis meses de 2022.

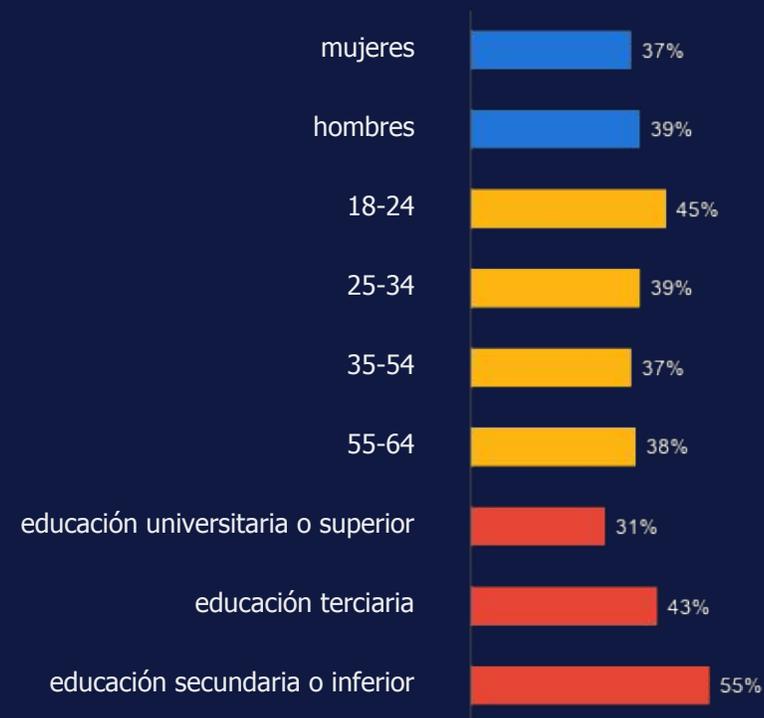
Esta cifra es similar a la de 2021 (35%).

26%

de los empleados que no temen perder su empleo, planean cambiar de empleo durante los primeros seis meses de 2022.

Esta cifra es significativamente superior a la de 2021 (15%).

el miedo a la pérdida de empleo, según datos sociodemográficos.



comportamiento ante el cambio. tipos de empleo en el foco.

empleados administrativos

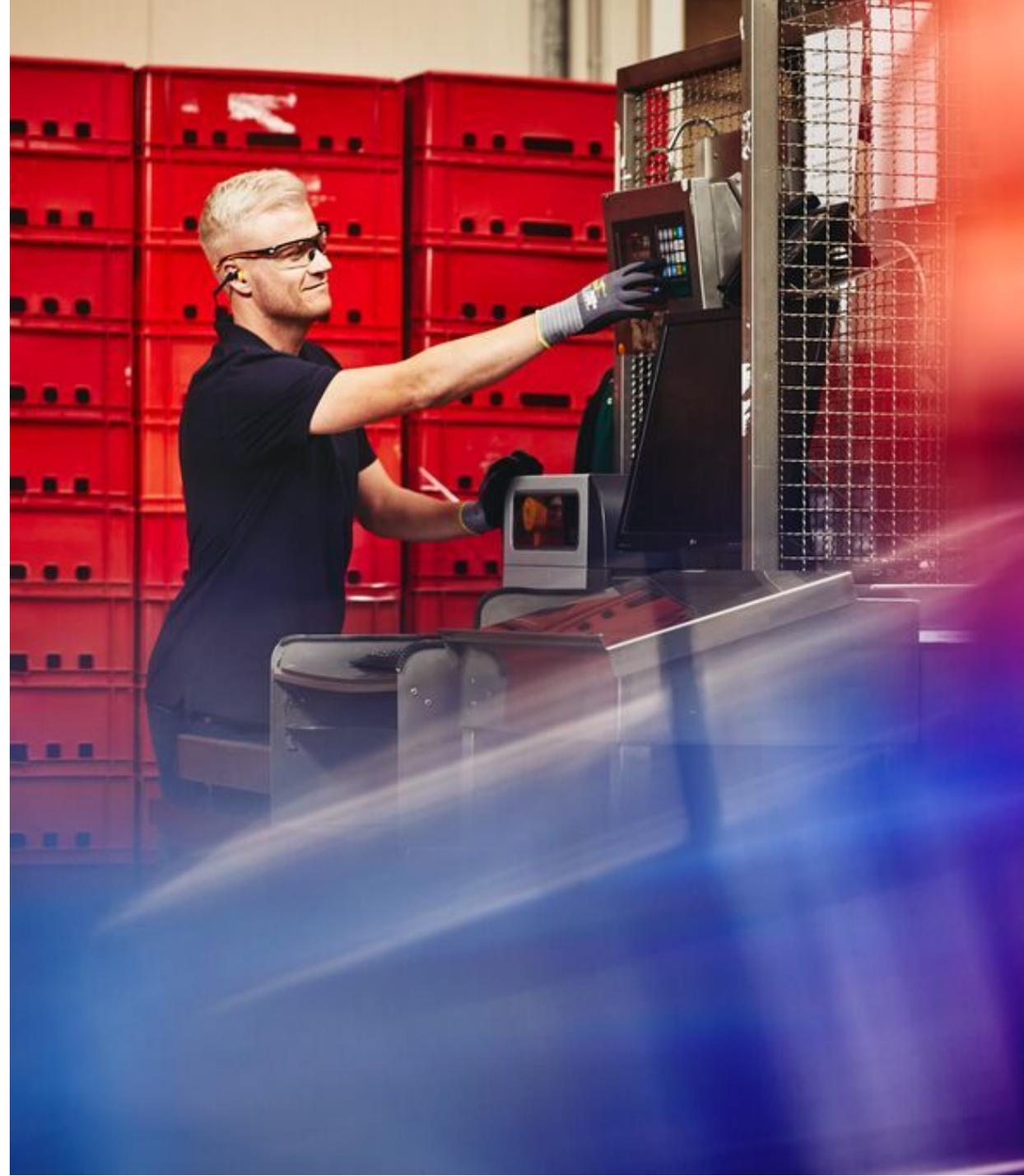
22%

de los empleados administrativos cambiaron de empresa en los últimos seis meses de 2021, y esta cifra se encuentra muy por debajo de la cifra registrada hace un año (36%). La intención de cambiar de empleador en los primeros seis meses de 2022 contempla que el 38% de los administrativos quieren cambiar de empleador. Esta cifra es ligeramente inferior a la de los empleados operativos (44%).

empleados operativos

48%

de los empleados operativos cambiaron de empleador en los últimos seis meses, una cifra similar a la del año anterior (46%). Esto indica que los empleados operativos cambiaron de empleador en la segunda mitad de 2021 más que los empleados administrativos. Sin embargo, la intención de cambiar de empleador en la primera mitad de 2022 tuvo un aumento mayor en los empleados administrativos, similar a los que efectivamente cambiaron de empleador.

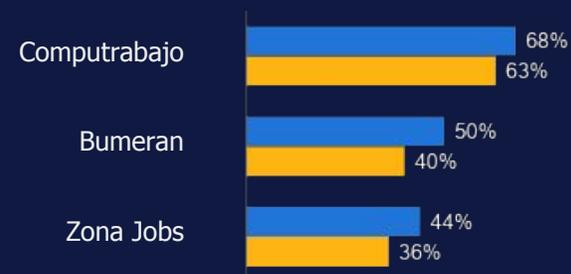


¿cómo los trabajadores en Argentina encuentran nuevas oportunidades laborales?

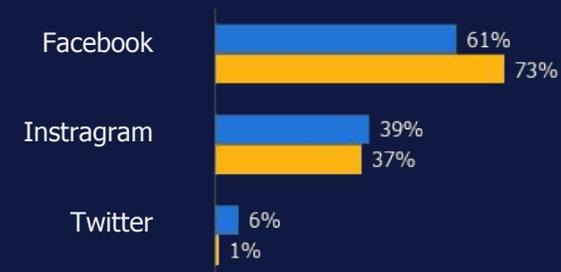
top 5 de los canales más utilizados para encontrar nuevas oportunidades laborales.



los 3 principales portales de empleo (*23%)



las 3 principales redes sociales (*31%)

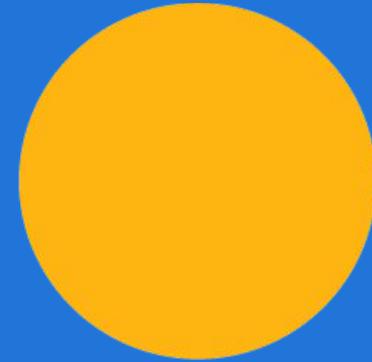


*Observación: los portales de empleos y las redes sociales atienden a preguntas complementarias relacionadas con los canales utilizados para encontrar nuevos empleos.



formación
y desarrollo
profesional

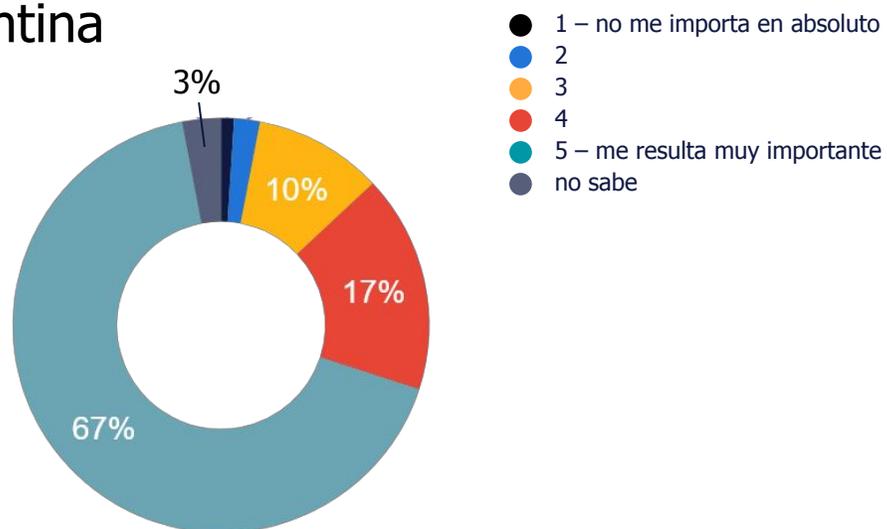
en 2022.



la importancia del crecimiento y desarrollo profesional.

¿Qué importancia le atribuí a tu crecimiento profesional?

Argentina



Argentina

El crecimiento profesional es un aspecto de suma importancia para cuatro de cada cinco empleados argentinos (84%).

El crecimiento profesional es considerado importante por todas las personas, aunque resulta más importante para quienes tienen 25-34 años (88%) y para personas con estudios universitarios o superiores (87%). No hay diferencia entre empleados administrativos y empleados operativos.

Latinoamérica

El 89% de los empleados de la región considera que su desarrollo profesional es (muy) importante para ellos.

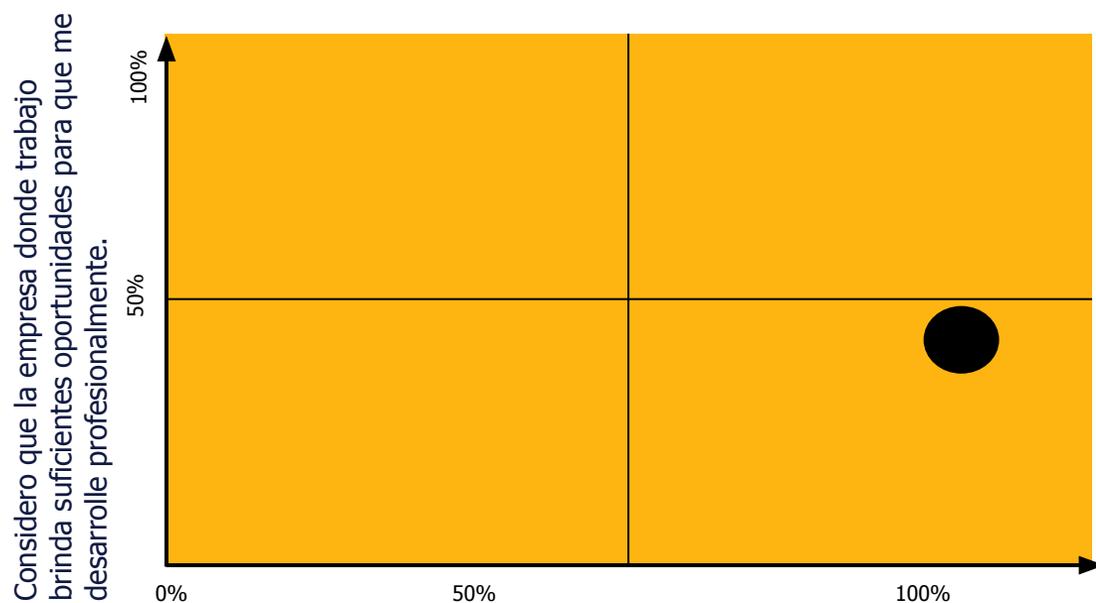
Al comparar la relevancia del crecimiento profesional en Latinoamérica (89%) y en Argentina (84%), en Latinoamérica se considera un poco más importante que en Argentina.

Observación: cualquier cifra porcentual inferior al 3% no se mostrará para facilitar la claridad del gráfico.



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.



88%

considera que es (muy) importante que se ofrezcan posibilidades de reskilling y upskilling.

La mayor parte de los empleados creen que es importante que se les brinde la oportunidad de reciclar y perfeccionar sus conocimientos, independientemente de la edad, el género o la educación.

49%

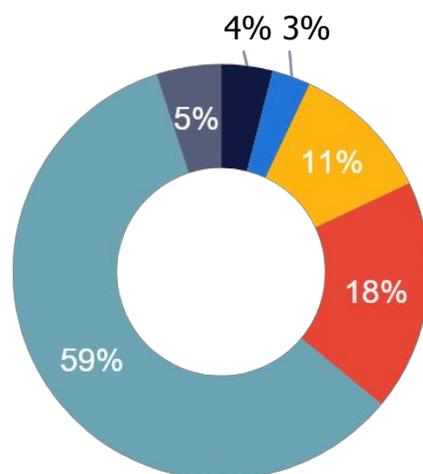
de los empleados considera que su empleador les ofrece suficientes oportunidades de desarrollo.

Uno de cada dos empleados cree que su empleador les ofrece suficientes oportunidades para desarrollarse en su puesto. El grupo más joven, formado por personas con menos de 24 años, confirma lo anterior con mayor frecuencia (57%). También se observa una evidente desconexión entre los empleadores que no ofrecen oportunidades de desarrollo y los que consideran que es muy importante disponer de ellas. Solo el 52% de los empleados que consideran que es importante tener estas posibilidades considera que su empleador las ofrece.

probabilidad de que los empleados se queden en la empresa si se les ofreciera reskilling y upskilling.

¿Acaso sería más probable que siguiera trabajando para su empleador si pudiera tener upskilling y reskilling dentro de la empresa?

Argentina



- 1 - muy improbable
- 2
- 3
- 4
- 5 - muy probable
- no sabe

Argentina

77%

afirma que es (muy) probable que se queden en caso de que se les ofrezcan oportunidades de reskilling y upskilling.

Casi cuatro de cada cinco empleados afirman que es muy probable que permanezcan en su empresa si se les ofrece reskilling y upskilling. Esta predisposición es independiente de la edad, el sexo o el nivel educativo.

Latinoamérica

83%

de los empleados de la región afirma que es (muy) probable que se queden en caso de que se les ofrezcan oportunidades para reskilling y upskilling.

La intención de los empleados argentinos de quedarse si su empleador les ofreciera la posibilidad de reskilling y upskilling es inferior a la intención promedio de los trabajadores de América Latina (77% frente al 83%).

el trabajo remoto
y el equilibrio entre
la vida familiar
y profesional

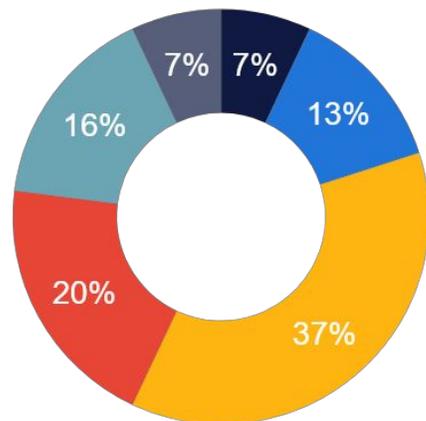
en Argentina.



la importancia del concepto de trabajo tras los acontecimientos mundiales en Argentina.

importancia del trabajo y de la profesión, teniendo en cuenta los últimos desarrollos mundiales.

Argentina



Latinoamérica 55%

considera que su trabajo y profesión son (mucho) más importantes debido a los acontecimientos mundiales ocurridos en 2021.

- 1 – mucho menos importante
- 2
- 3
- 4
- 5 – mucho más importante
- no sabe

el trabajo se volvió más importante para 1 de cada 3 argentinos.

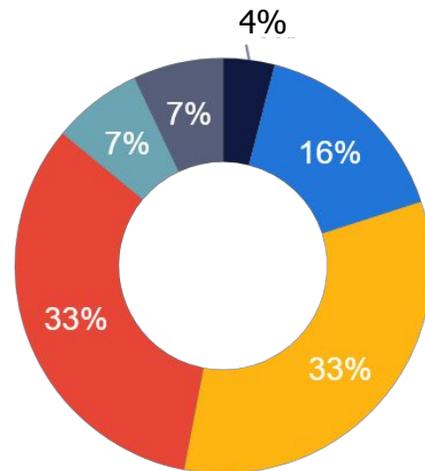
Para el 36% de los empleados argentinos, el concepto del trabajo y de la profesión se volvió más importante en 2021, si se tiene en cuenta la evolución a nivel mundial. Como en muchos otros sectores, los trabajadores más jóvenes, de menos de 34 años, consideran que el trabajo se ha convertido en algo realmente importante para ellos (44%). La importancia del trabajo en Argentina es menor en comparación con la región latinoamericana (55%).

Por otro lado, el 20% de los empleados argentinos, especialmente los empleados de 25 a 54 años (21%) y los empleados con estudios universitarios o superiores (23%), considera que el trabajo se ha vuelto menos importante.

actitud hacia el trabajo tras los acontecimientos mundiales en Argentina.

la forma en que el año 2021 cambió la actitud hacia el trabajo.

Argentina



Latinoamérica 58%

cree que ha cambiado su actitud hacia el trabajo de forma (sumamente) positiva durante los últimos 12 meses.

- 1 – de modo sumamente negativo
- 2
- 3
- 4
- 5 – de modo sumamente positivo
- no sabe

una actitud más positiva hacia el trabajo.

En paralelo a la evolución de la importancia atribuida al trabajo, la actitud hacia el trabajo ha cambiado de manera favorable para el 40% de la población argentina. Al igual que la importancia del trabajo, esto incumbe sobre todo a los menores de 35 años.

Por otro lado, el 20% ha manifestado una actitud más negativa hacia el trabajo.

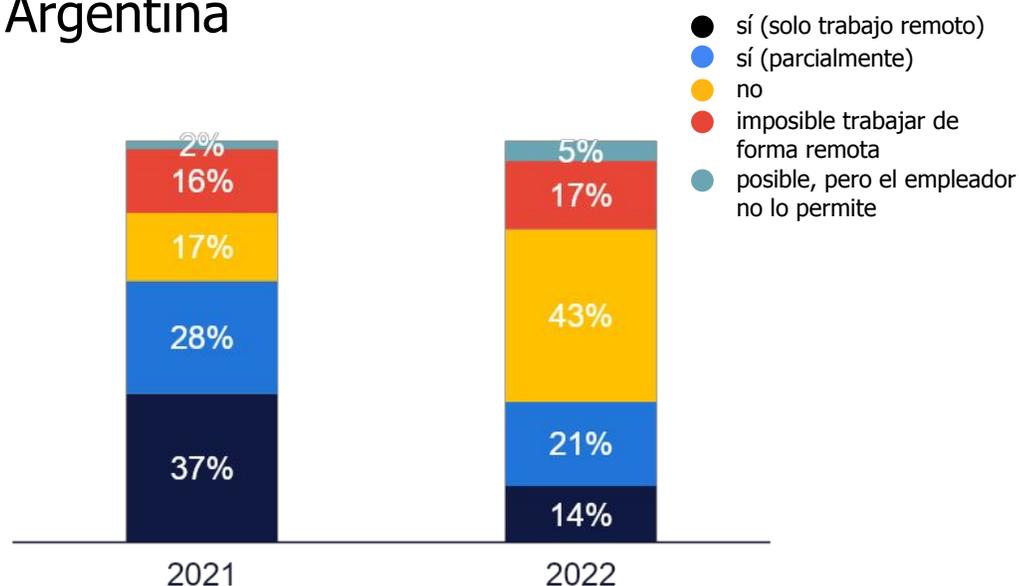
Los cambios de actitud están relacionados con el cambio en la importancia atribuida al trabajo:

- Si el trabajo se ha vuelto más importante, el 68% considera que su actitud ha cambiado de manera favorable (en comparación con el 40% de la población activa en general).
- Asimismo, si el trabajo se ha vuelto menos importante, el 46% considera que su actitud ha cambiado de manera desfavorable (en comparación con el 20% de la población activa en general).

la tendencia del trabajo remoto.

¿Empezaste a trabajar (más) de forma remota/desde casa?

Argentina



Argentina 35%

trabaja de forma remota/
desde casa.

El trabajo remoto en Argentina ha disminuido desde un 65% en 2021 a un 35% en 2022.

Las personas con estudios universitarios o superiores trabajan de forma remota con mayor frecuencia (49%) y también las mujeres (39%).

El 22% de la población activa argentina no tiene permitido trabajar de forma remota o sus puestos de trabajo están ligados a las instalaciones. Esto concierne en mayor medida a los empleados con estudios primarios o terciarios. (26%).

Latinoamérica 47%

trabaja de forma remota/
desde casa.

En toda la región latinoamericana, la tendencia a trabajar de forma remota es superior a la que se registra en Argentina (47% frente a 35%).

El 20% de los trabajadores de Latinoamérica no puede trabajar de forma remota, ya sea porque su tarea no lo posibilita o porque el empleador no lo permite, un porcentaje inferior al de Argentina (22%).

Observación: cualquier cifra porcentual inferior al 3% no se mostrará para facilitar la claridad del gráfico.

el trabajo remoto de cara al futuro.

Pensando en el futuro, ¿cuánto tiempo pensás dedicar al trabajo remoto?



3%

de quienes actualmente trabajan de forma remota espera estar trabajando de manera remota como máximo un 10% en el futuro.



63%

esperan una alternancia de trabajo remoto y trabajo en las instalaciones del empleador (20-80%).



34%

piensa que trabajará de forma remota al menos el 90% de su tiempo.

Argentina 97%

de quienes actualmente trabajan de forma remota creen que seguirán trabajando del mismo modo en el futuro, aunque sea de manera parcial.

La gran mayoría de quienes actualmente trabajan de forma remota espera seguir haciéndolo en el futuro, aunque no con la misma frecuencia con la que lo hacen ahora. Entre quienes actualmente solo trabajan de forma remota, apenas el 34% espera seguir trabajando del mismo modo. Esto es independiente de la edad, el sexo o el nivel educativo.

Latinoamérica 96%

de los empleados de Latinoamérica que hoy en día trabajan de forma remota cree que seguirá trabajando sí o sí de ese modo.

Al observar la región latinoamericana, resulta evidente que Argentina no presenta diferencias significativas en lo que respecta al trabajo remoto. Lo mismo puede decirse de la expectativa de trabajar únicamente en las instalaciones del empleador, que es del 3% para Argentina y del 4% para la región latinoamericana.

medidas que pueden tomar los empleadores para mejorar el equilibrio entre la vida familiar y la profesional.

¿Cuáles de las siguientes medidas debería tomar tu empleador para ayudarte a mantener un buen equilibrio entre la vida familiar y la profesional?

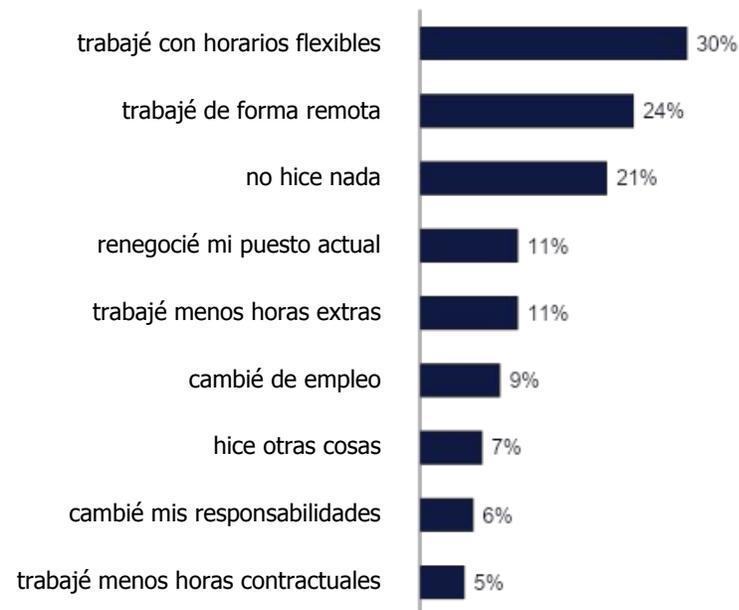


Para promover y garantizar un buen equilibrio entre la vida familiar y la profesional, a los empleados les gustaría, en promedio, que su empleador les ofreciera 3 beneficios adicionales. Los horarios de trabajo flexibles representan lo más demandado, especialmente entre las mujeres (45%), las personas de 25-34 años (47%) y las personas con estudios superiores (46%). Las siguientes cinco medidas empresariales están prácticamente solicitadas por igual, ya que cada una de ellas es preferida por uno de cada tres empleados. No hay diferencias significativas entre los partes con respecto a esta cuestión, aunque las mujeres son un poco más partidarias que los hombres de los beneficios laborales (35%) y de la capacitación y perfeccionamiento de las competencias (39%).

Una pequeña minoría del 7% no está interesada en ninguna de estas medidas empresariales, y eso atañe con cierta frecuencia a los empleados de mayor edad (mayores de 55 años, el 15%), lo que también se observa en casi todos los demás sectores.

medidas que pueden tomar los empleados para mejorar el equilibrio entre la vida familiar y la profesional.

¿Qué hiciste, si es que hiciste algo, para mejorar el equilibrio entre la vida familiar y la profesional? Yo...



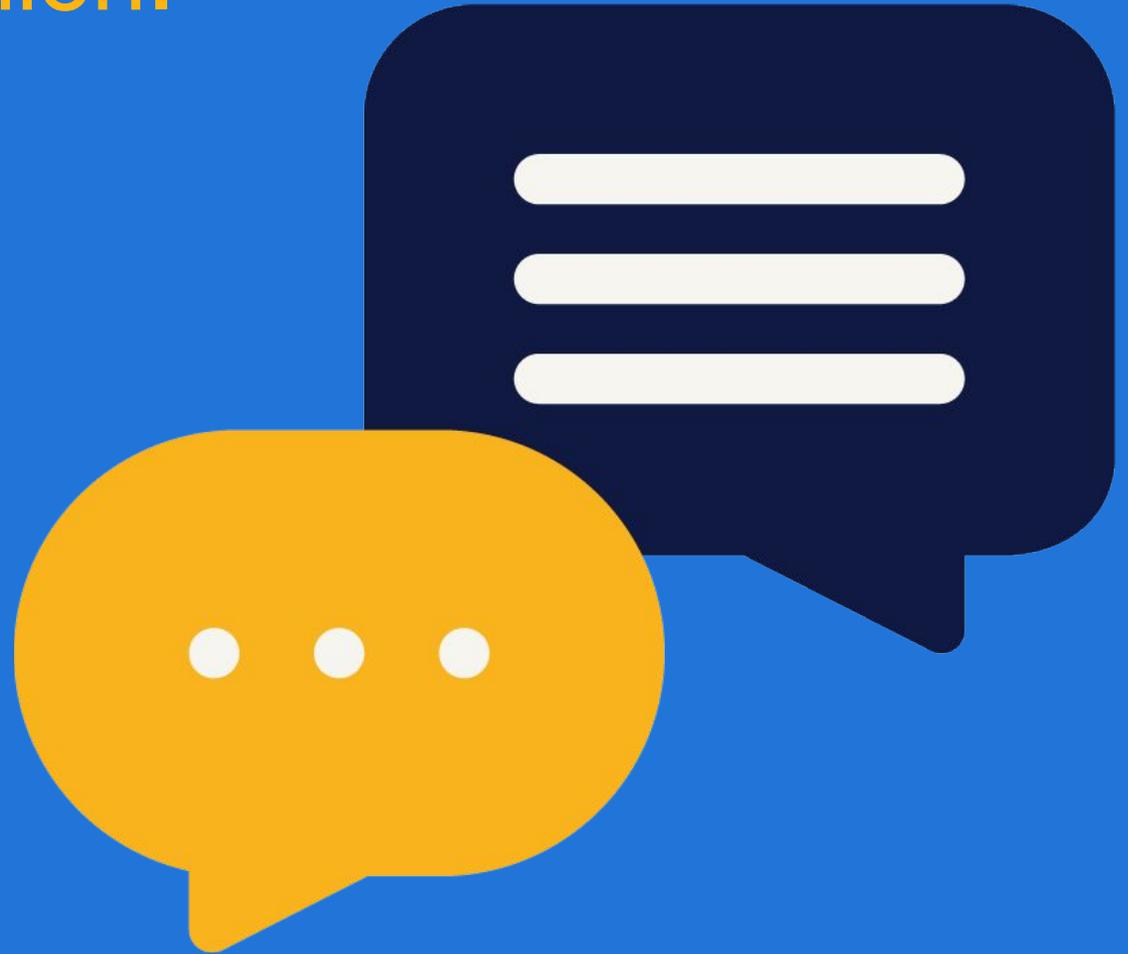
Los empleados adoptaron en promedio 1 medida para mejorar el equilibrio entre la vida familiar y la profesional. Las medidas adoptadas con mayor frecuencia incluyen la flexibilidad horaria (30%) y el trabajo remoto (24%). No se aprecia una imagen sólida de quienes tomaron alguna de estas medidas para mejorar el equilibrio entre la vida familiar y la profesional, aparte de las mujeres que optaron por trabajar de forma remota con mayor frecuencia (30%).

Uno de cada cinco empleados (21%) no ha hecho nada para mejorar el equilibrio entre la vida familiar y la profesional. Este grupo particularmente pasivo no se distingue por género, edad o educación.

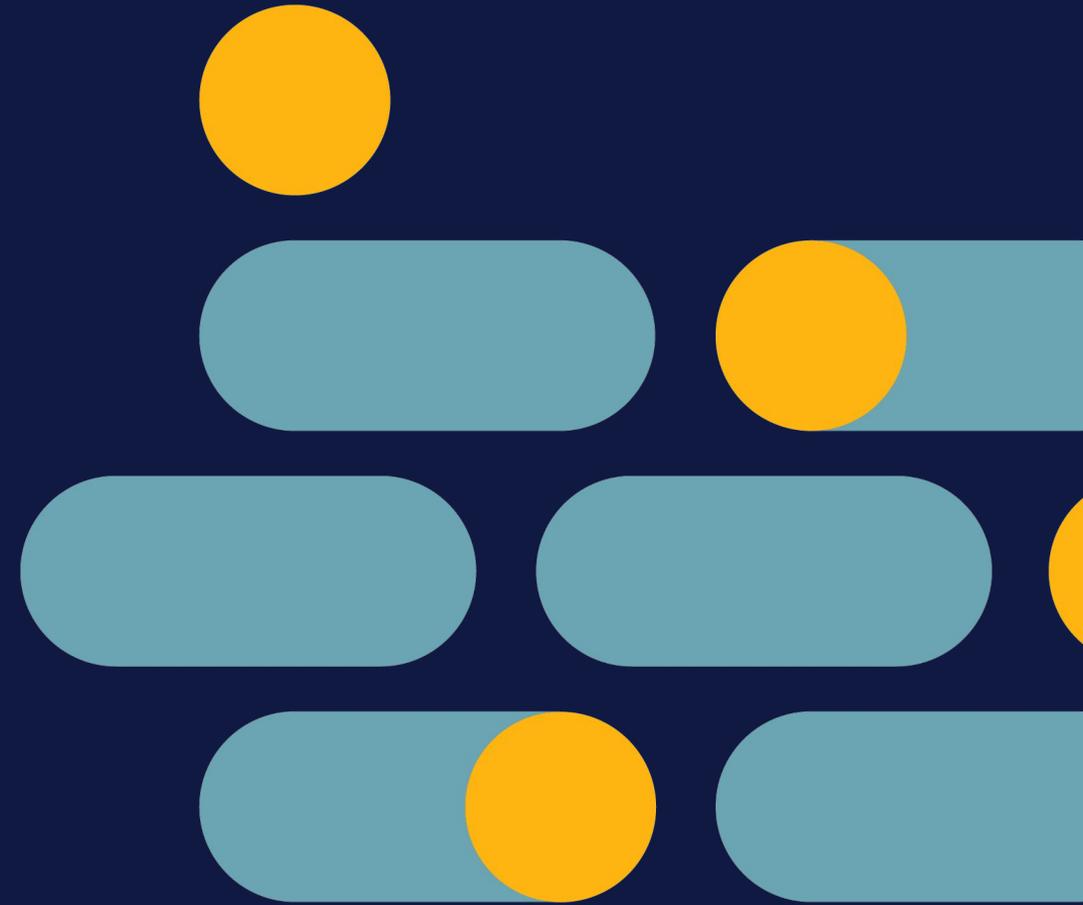
queremos conocer tu **opinión.**

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
marketing@randstad.com.ar

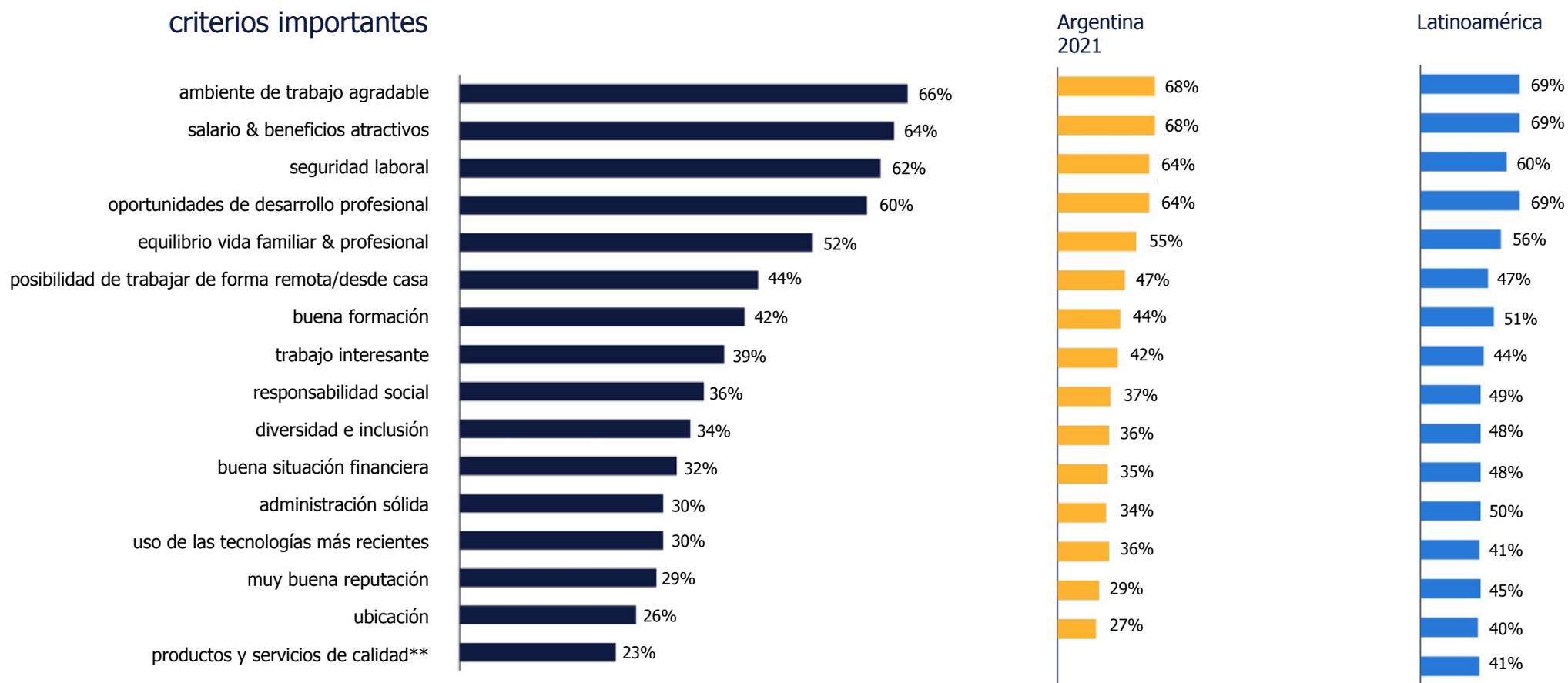


inmersión
profunda factores
(drivers) de la
PVE.



¿qué buscan los empleados potenciales?

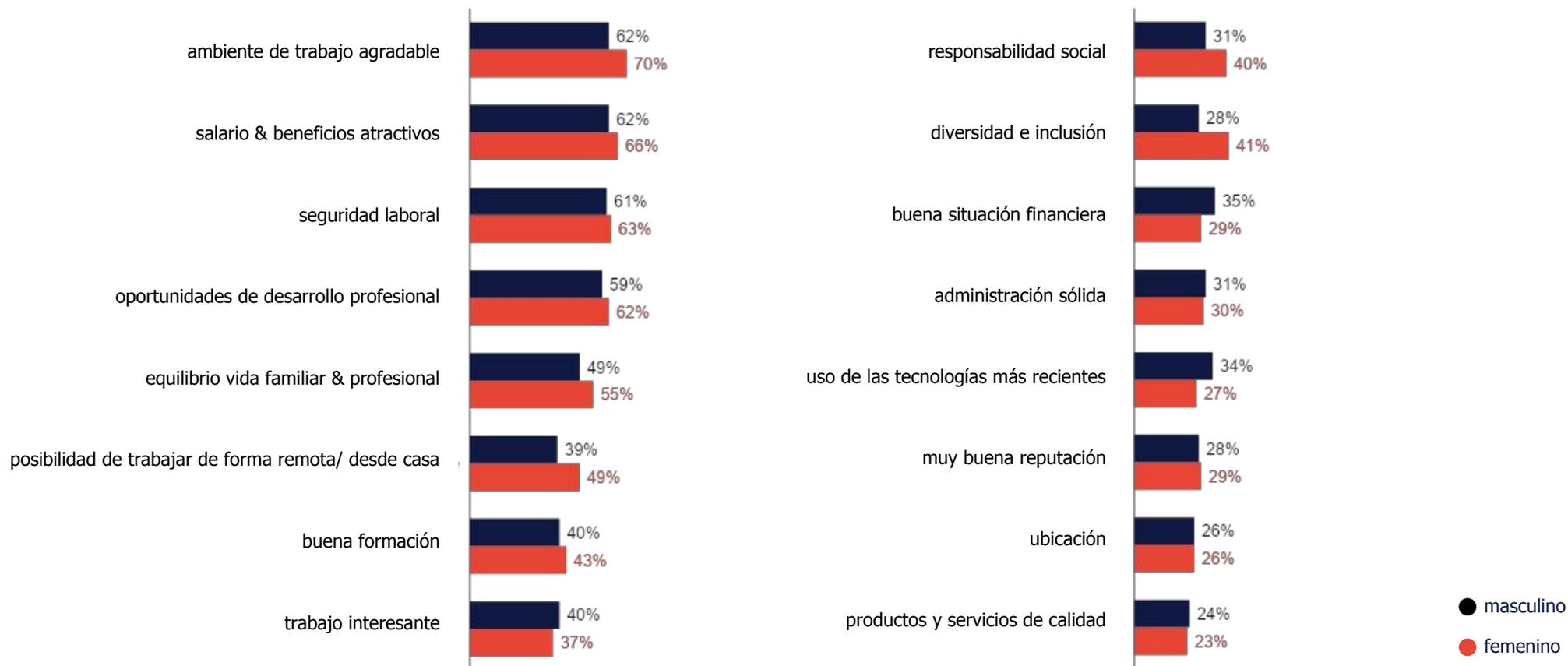
los criterios más importantes a la hora de elegir una empresa.



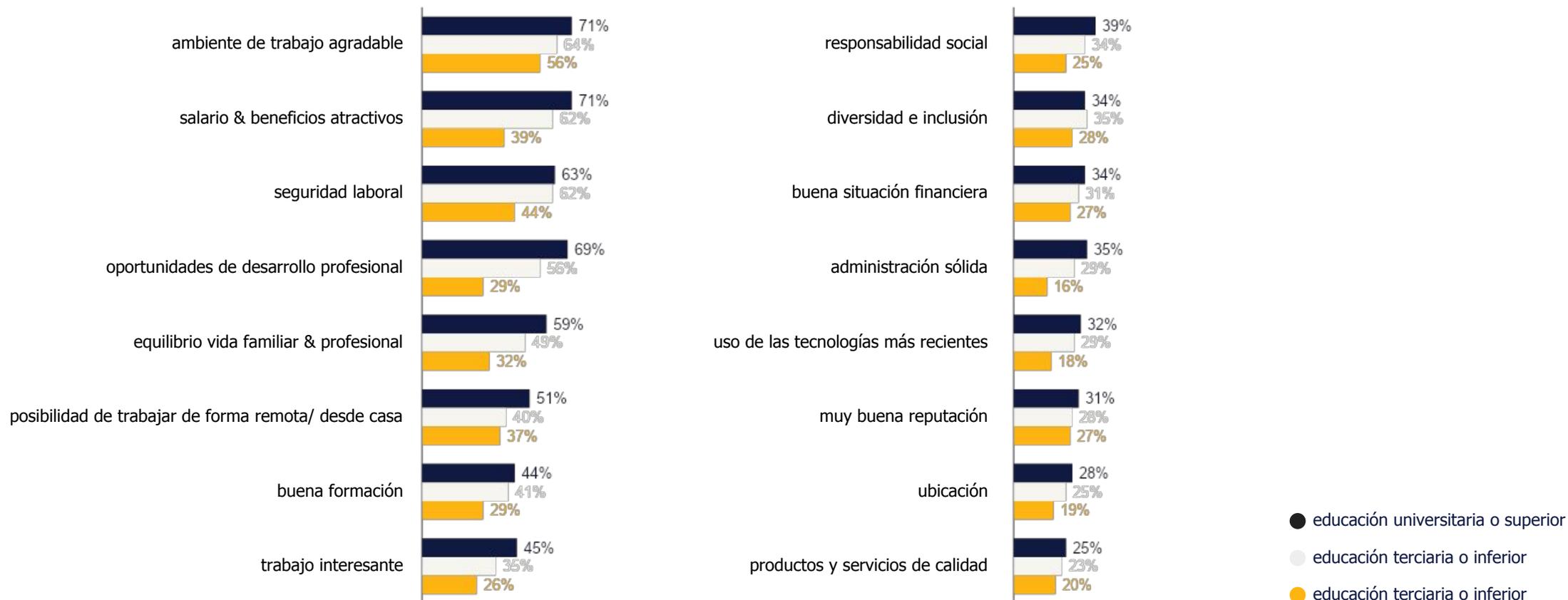
**not researched in 2021



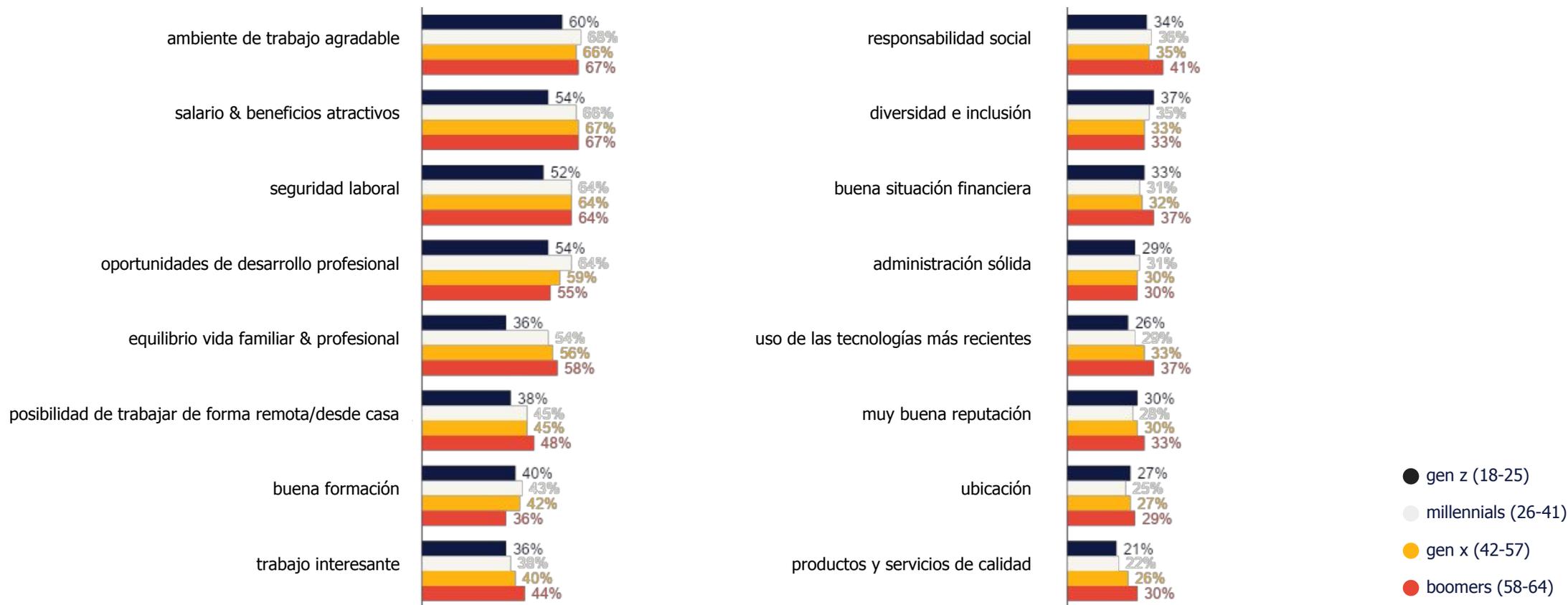
importancia de los factores (drivers) de la PVE según género.



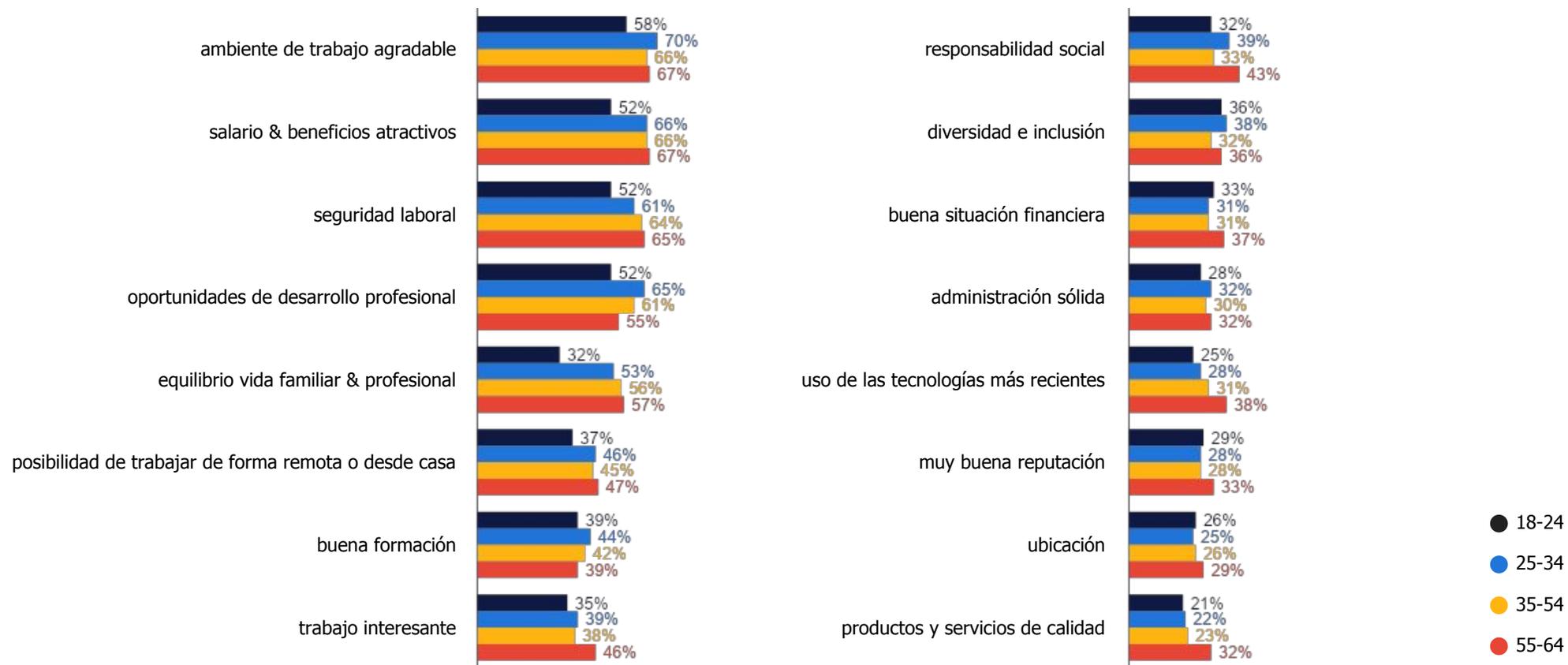
importancia de los factores (drivers) de la PVE según nivel educativo.



importancia de los factores (drivers) de la PVE según la generación.



importancia de los factores (drivers) de la PVE según edad.

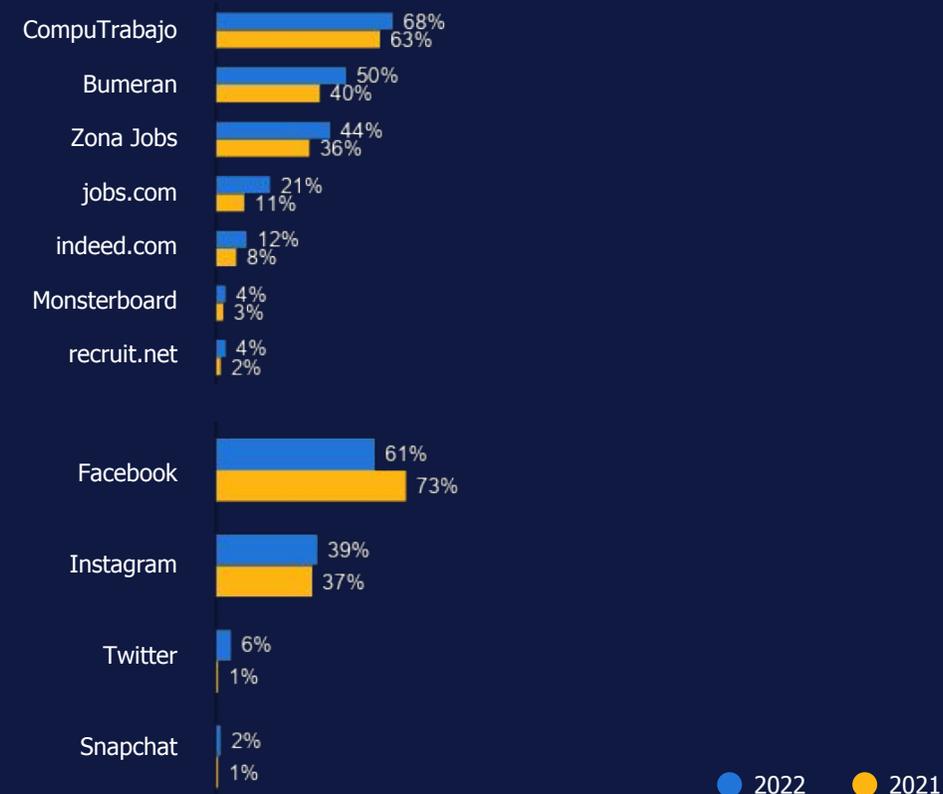


encontrar nuevas oportunidades laborales en Argentina.

canales utilizados para buscar empleo



canales utilizados para buscar empleo, análisis exhaustivo de las redes sociales y los portales de empleo



● 2022 ● 2021





inmersión
profunda
empleadores.

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

- 01 seguridad laboral
- 02 buena situación financiera
- 03 muy buena reputación
- 04 ofrece trabajo interesante
- 05 ambiente de trabajo agradable
- 06 buen equilibrio vida familiar & profesional
- 07 oportunidades de desarrollo profesional
- 08 posibilidad de trabajar de forma remota/ desde casa
- 09 salario & beneficios atractivos
- 10 responsabilidad social

percepción general de los empleadores en Argentina

- 01 buena situación financiera
- 02 muy buena reputación
- 03 seguridad laboral
- 04 ofrece trabajo interesante
- 05 salario & beneficios atractivos
- 06 oportunidades de desarrollo profesional
- 07 ambiente de trabajo agradable
- 08 equilibrio vida familiar & profesional
- 09 posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa
- 10 responsabilidad social

perfil del empleador ideal

- 01 ambiente de trabajo agradable
- 02 salario & beneficios atractivos
- 03 seguridad laboral
- 04 oportunidades de desarrollo profesional
- 05 equilibrio vida familiar & profesional
- 06 posibilidad de trabajar de forma remota/ desde casa
- 07 ofrece trabajo interesante
- 08 responsabilidad social
- 09 buena situación financiera
- 10 muy buena reputación

percepción de la oferta del empleador en Argentina y en la región.

Comprender la brecha entre lo que los empleados quieren y lo que creen que los empleadores en Argentina y en la región les ofrecen proporciona información valiosa para la construcción de una estrategia de marca empleadora.



se considera que los empleadores en Argentina ofrecen

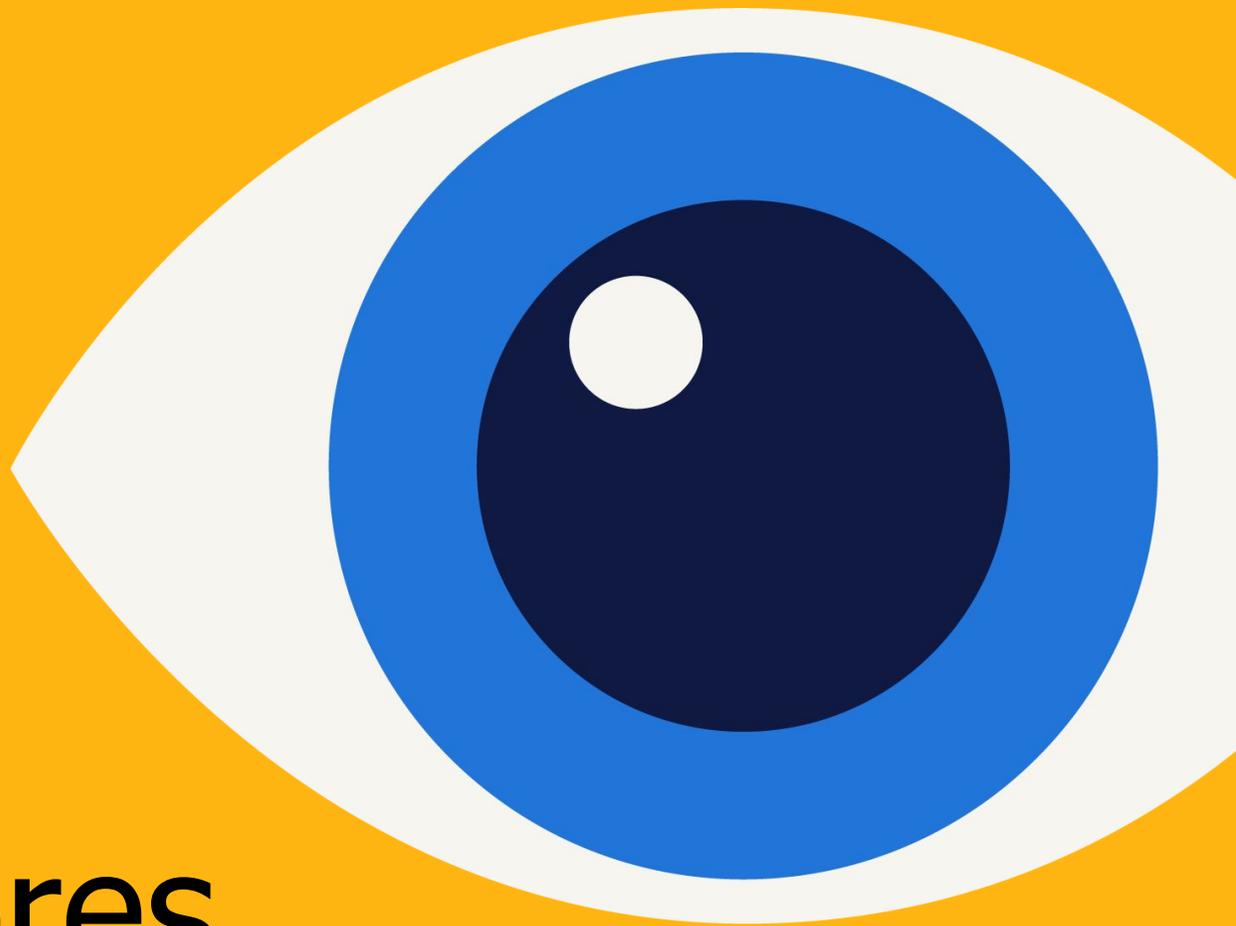
- 01 buena situación financiera
- 02 muy buena reputación
- 03 seguridad laboral
- 04 ofrece trabajo interesante
- 05 salario & beneficios atractivos
- 06 oportunidades de desarrollo profesional
- 07 ambiente de trabajo agradable
- 08 equilibrio vida familiar & profesional
- 09 posibilidad de trabajar de forma remota/ desde casa
- 10 responsabilidad social

se considera que los empleadores en Latinoamérica ofrecen

- 01 buena situación financiera
- 02 muy buena reputación
- 03 oportunidades de desarrollo profesional
- 04 ofrece trabajo interesante
- 05 ambiente de trabajo agradable
- 06 seguridad laboral
- 07 salario & beneficios atractivos
- 08 equilibrio vida familiar & profesional
- 09 responsabilidad social
- 10 posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa

perspectivas

de los sectores.



las empresas con mejor desempeño en Argentina según el sector.

1/3

las 3 empresas líderes

sector

1

2

3

01 software & it

Mercado Libre

Hewlett Packard Enterprise

IBM

02 industria farmacéutica

Bayer

Laboratorios Raffo

Laboratorios Bagó

03 industria automotriz

Toyota

Mercedes Benz

Ford

04 viajes & turismo

Aerolíneas Argentinas

Despegar.com

05 petróleo

YPF

Pan American Energy

Pampa Energía

06 transporte & logística

Aeropuertos Argentina 2000

Aerolíneas Argentinas

Correo Andreani

07 industria metalúrgica

Tenaris

Techint

Ternium

08 consultoría

IBM

Accenture

EY (Ernst & Young)

las empresas con mejor desempeño en Argentina según el sector.

2/3	las 3 empresas líderes		
sector	1	2	3
09 finanzas	BBVA	HSBC	Banco Nación
10 bienes de consumo de alta rotación	Arcor	SanCor	Nestlé
11 energía	YPF	Pan American Energy	Pampa Energía
12 sector fabril	Tenaris	Techint	Ternium
13 atención médica	Osde	Swiss Medical	Galeno
14 telecomunicaciones	Telecom (Flow & Personal)	Telefónica (Telefonica, Movistar)	Claro
15 fabricación de calzado e indumentaria	Alpargatas (Topper)	Blue Star Group (Todo Moda, Isadora)	
16 medios	Telecom (Flow & Personal)	Televisión Federal (Telefe)	Grupo Clarín

las empresas con mejor desempeño en Argentina según el sector.

3/3	las 3 empresas líderes		
sector	1	2	3
17 agroindustria & producción primaria	Bunge	Cargill	Paladini
18 seguros	Grupo Sancor (Sancor Seguros - Prevención ART)	Grupo San Cristobal (San Cristobal Seguros, Asociart, iúnigo)	Provincia Seguros
19 retail	Mercado Libre	Farmacity	Alpargatas (Topper)
20 industria de la hospitalidad	Havanna	Alea (Burger King, Starbucks)	Mc Donalds
21 servicios	Prosegur	Securitas	
22 plataformas	Pedidos Ya SA		

los sectores argentinos obtienen la mayor valoración en estos factores (drivers) de la PVE.

1/3	los 3 factores más importantes según la PVE		
sector	1	2	3
01 software & it	buena situación financiera	muy buena reputación	ofrece trabajo interesante
02 industria automotriz	buena situación financiera	muy buena reputación	salario & beneficios atractivos
03 industria farmacéutica	buena situación financiera	muy buena reputación	ofrece trabajo interesante
04 viajes & turismo	ofrece trabajo interesante	buena situación financiera	salario & beneficios atractivos
05 petróleo	buena situación financiera	muy buena reputación	oportunidades de desarrollo profesional
06 biotecnología	buena situación financiera	muy buena reputación	ofrece trabajo interesante
07 transporte & logística	buena situación financiera	seguridad laboral	ofrece trabajo interesante
08 industria metalúrgica	buena situación financiera	muy buena reputación	oportunidades de desarrollo profesional

los sectores argentinos reciben mayor valoración en los siguientes factores (drivers) de la PVE.

2/3	los 3 factores más importantes según la PVE		
sector	1	2	3
09 energía	buena situación financiera	oportunidades de desarrollo profesional	seguridad laboral
10 consultoría	buena situación financiera	muy buena reputación	oportunidades de desarrollo profesional
11 bienes de consumo de alta rotación	buena situación financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
12 finanzas	buena situación financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
13 sector fabril	buena situación financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
14 atención médica	buena situación financiera	muy buena reputación	ofrece trabajo interesante
15 telecomunicaciones	buena situación financiera	posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa	muy buena reputación
16 fabricación de calzado e indumentaria	buena situación financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo agradable
17 agroindustria & producción primaria	buena situación financiera	muy buena reputación	salario & beneficios atractivos

los sectores argentinos reciben mayor valoración en los siguientes factores (drivers) de la PVE.

3/3	los 3 factores más importantes según la PVE		
sector	1	2	3
18 medios	buena situación financiera	muy buena reputación	ofrece trabajo interesante
19 seguros	buena situación financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
20 retail	buena situación financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo agradable
21 industria de la hospitalidad	buena situación financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo agradable
22 servicios	buena situación financiera	muy buena reputación	seguridad laboral
23 plataformas	buena situación financiera	muy buena reputación	ambiente de trabajo agradable

randstad

human forward

