Seeds | IDEA

Descifrando el Mapa Laboral Argentino 2026

El talento argentino ya se subió a la IA. Las empresas todavía están decidiendo cómo acompañarlo.

Un estudio conjunto sobre 1.907 profesionales y 111 empresas en Argentina

PRÓLOGO

Por qué armamos este reporte

Seeds

En Seeds, todos los días ayudamos a empresas a encontrar el talento externo que necesitan para completar sus equipos. Eso nos pone en el medio de miles de conversaciones, con empresas que nos cuentan qué buscan y con profesionales que nos cuentan qué los haría cambiar de trabajo. Hace un tiempo que notamos algo que se repite cada vez más. Un lado no termina de entender bien al otro.

Este reporte es el intento más serio que hicimos para ponerle números a esa intuición. Nos asociamos con IDEA porque queríamos una mirada que no fuera solo la nuestra.

Lo que sigue es un primer corte real sobre el tema. Ojalá ayude a abrir una conversación más honesta entre el talento y las empresas en Argentina.



Martín Calzetti
Founder & CEO, Seeds

IDEA

En IDEA impulsamos el crecimiento y la competitividad de las empresas en Argentina, convencidos de que las personas son el motor que hace posible alcanzar ese objetivo.

Este estudio, realizado en alianza con Seeds, muestra cómo están cambiando las expectativas de las empresas y de las personas, y pone en evidencia una brecha que necesitamos comprender.

Es un primer paso para construir un mercado laboral que potencie el talento, favorezca la generación de empleo y contribuya al desarrollo de la Argentina.



Luciana Paoletti
Directora Ejecutiva, IDEA

PRÓLOGO

Algunas de las voces de este relevamiento

Le pedimos su mirada a CEOs y directivos de empresas líderes de Argentina sobre los temas centrales de este estudio. Sus respuestas completas aparecen a lo largo del reporte.



Pablo Sibilla
CEO, Renault



Marcela Romero
Country President, Schneider Electric



Sofía Vago
CEO, Accenture Argentina



Cristina Bomchil
Directora ejecutiva, Valuar



Verónica Andreani
Directora, Grupo Logístico Andreani



María Elisa Frías
Gerente General, Uber



Eduardo Gorchs
CEO, Siemens



Leticia Fenoglio
CEO & Co-founder Franui & Rapanui

ÍNDICE

Cómo es el recorrido de este estudio

01 El pulso del mercado laboral

02 La mirada del talento

03 La mirada de las empresas

04 IA, el eje que atraviesa todo

05 Brechas y coincidencias

06 Modalidad de trabajo

07 Qué significa esto para 2026

08 Anexo metodológico

RESUMEN EJECUTIVO

El reporte en un vistazo

Descifrando el Mapa Laboral Argentino 2026 cruza, por primera vez, la mirada de más de 1.900 profesionales y 111 empresas sobre un mundo del trabajo compartido. El hallazgo central es tan simple como incómodo: empresas y talento coinciden en hacia dónde va el mercado (IA, flexibilidad, desarrollo), pero se desencuentran en el diagnóstico fino de por qué la gente se queda o se va.

El talento ya se movió. Usa IA en su trabajo, buena parte se formó por su cuenta, y la gran mayoría está buscando empleo activamente o abierta a un cambio. Las empresas, mientras tanto, invierten en capacitar a sus equipos, pero recién están definiendo las reglas de ese movimiento: pocas tienen políticas claras de uso de IA y menos aún son las que miden el costo real de la rotación, que ya es identificado como uno de sus principales problemas.

El reporte recorre seis capítulos y cierra con una síntesis de lo que esto implica a largo plazo.

88%

de los profesionales encuestados usa IA en su trabajo

91%

del talento busca empleo o está abierto a un cambio

20%

de los colaboradores tiene reglas claras de IA en su empresa

CONTEXTO Y METODOLOGÍA

Cómo se hizo este estudio

Seeds e IDEA se asociaron para desarrollar un estudio conjunto sobre el mercado laboral argentino, incorporando por primera vez una lectura comparada entre dos perspectivas. Por un lado, la de las empresas, a través de sus líderes de Capital Humano. Por el otro, la del talento: profesionales de distintos sectores, niveles y edades.

El objetivo no fue solo entender cómo está el mercado hoy, sino ver dónde coinciden y dónde se desencuentran ambas miradas frente a los mismos temas de agenda.

Un subconjunto de preguntas se formuló de manera espejada en ambas encuestas, para poder comparar directamente cómo percibe cada lado el mismo fenómeno. El muestreo fue no probabilístico, a través de una encuesta online semiestructurada. En la encuesta a empresas, respondieron los máximos responsables de Capital Humano de organizaciones con operación en Argentina. En la de talento, por su parte, personas activas en el mercado laboral argentino o que lo estuvieron hasta hace menos de un año.

1.907 respondientes

Trabajo de campo:
29 de abril al 14 de julio

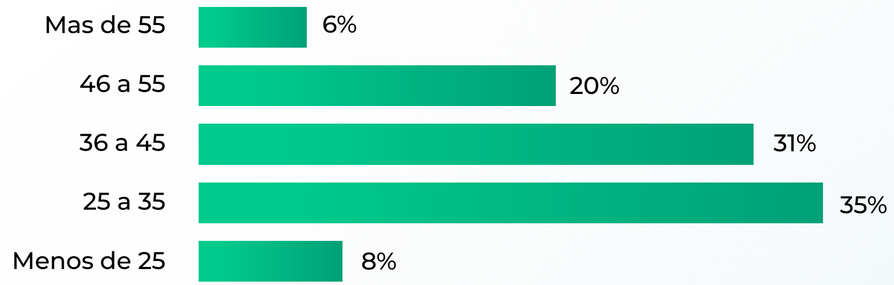
111 organizaciones

Trabajo de campo:
28 de abril al 28 de junio

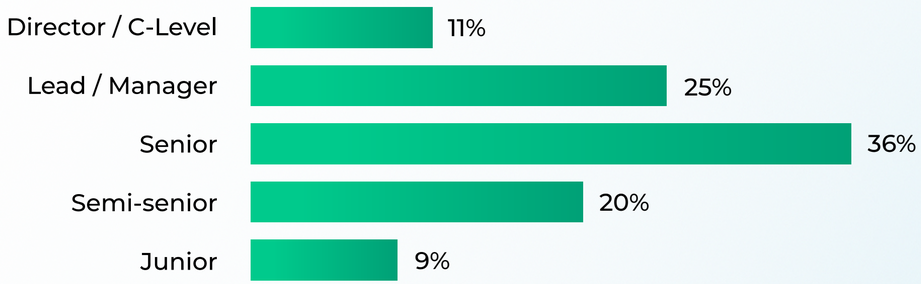
Quién respondió

TALENTO

Rango etario



Nivel de experiencia

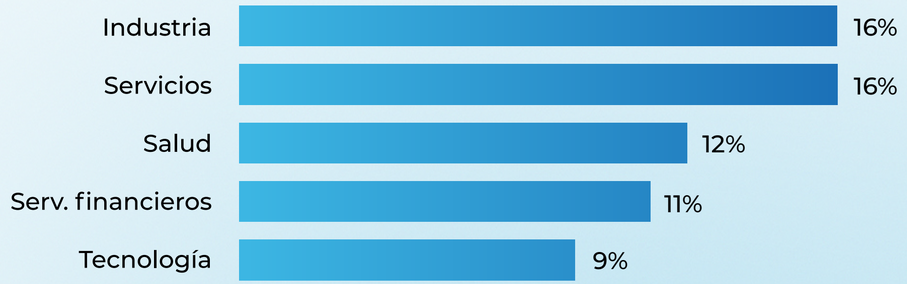


EMPRESAS

Tamaño de empresa (en cantidad de colaboradores/as)



Sector



Nota: el 67% de la muestra de talento son mujeres. Al leer estos datos conviene tener presente ese sesgo de la muestra.

EL HILO DE ESTE REPORTE

88%

del talento argentino ya usa IA en su trabajo

El talento ya adoptó la IA, ¿cómo acompañarán las empresas?

Argentina está viviendo, en tiempo real, la primera gran transformación laboral impulsada por la inteligencia artificial. A diferencia de otras olas de cambio tecnológico, esta vez el impulso no bajó de la empresa hacia el talento. El talento adoptó la IA por su cuenta, se está formando solo y ya la incorporó como parte natural de su trabajo.

Las empresas, mientras tanto, están invirtiendo fuerte en capacitar a sus equipos, pero todavía están resolviendo cómo bajar reglas claras al mismo ritmo. Este reporte muestra, con datos de más de 1.900 profesionales y 111 empresas, quién le está sacando ventaja a quién en esta transformación.

ANTES DE EMPEZAR

Los hallazgos principales en un minuto

Nueve datos que resumen lo que este reporte va a mostrar en detalle, capítulo por capítulo.

1
91% del talento está buscando trabajo o abierto a un cambio ahora mismo.

2
68% de las empresas considera la compensación como el motivo #1 de salida, y para el 62% del talento es la falta de crecimiento.

3
88% del talento ya usa IA en su trabajo. Solo 2 de cada 10 ven reglas claras en su empresa.

4
46% del talento se forma en IA por su cuenta, no porque su empresa lidere ese proceso.

5
73% de las empresas mantiene su esquema de presencialidad sin cambios este año.

6
57% de las empresas dice que el talento es prioridad de negocio, pero solo el 16% mide el costo de perderlo.

7
44% de las empresas dice que la IA lidera la demanda de talento para 2026, pero solo 1 de cada 5 contrata gente con formación específica en IA.

8
48% de las empresas afirma que el talento junior es el que más rota, pero solo el 3% utiliza programas específicos para atraerlo.

9
49% de las empresas enseña a construir asistentes de IA, pero solo un tercio tiene política formal de uso.

CAPÍTULO 1

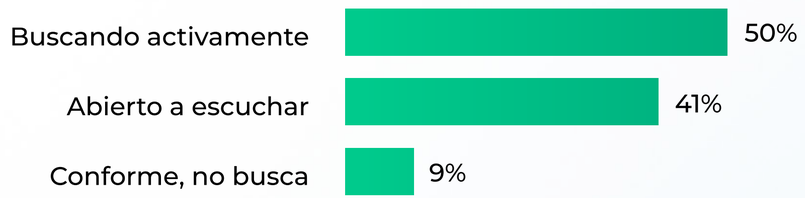
El pulso del mercado laboral

Antes de entrar en la mirada de cada lado por separado, un vistazo al estado general del mercado: cuánta gente está buscando trabajo hoy, y qué tan fácil o difícil sienten que es conseguirlo.

El pulso del mercado laboral

Antes de mirar cada dimensión por separado, conviene instalar el contexto. Los dos datos que siguen muestran un mercado donde una porción muy grande del talento está buscando trabajo activamente, en un momento donde además se percibe como difícil conseguirlo.

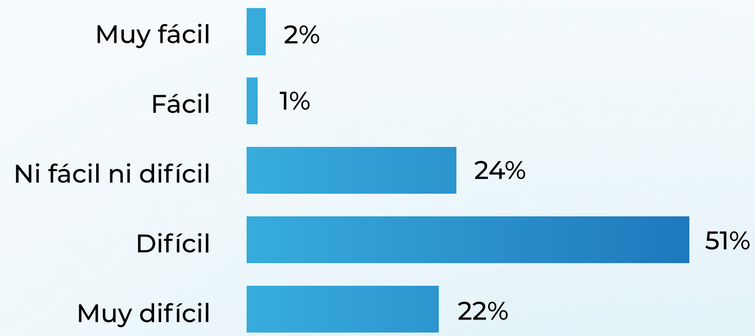
¿Está buscando trabajo hoy?



La mitad del talento está buscando trabajo activamente ahora mismo, no solo abierto a escuchar. Retener ya no es un tema de gestión de personas, es una variable de negocio.

Base: n=1.907

¿Es fácil conseguir trabajo hoy en Argentina?



73% del talento cree que hoy es difícil o muy difícil conseguir un nuevo trabajo. Solo 3% lo ve fácil. Un mercado que se mueve mucho, pero que no se percibe como sencillo para ingresar.

Base: n=1.907

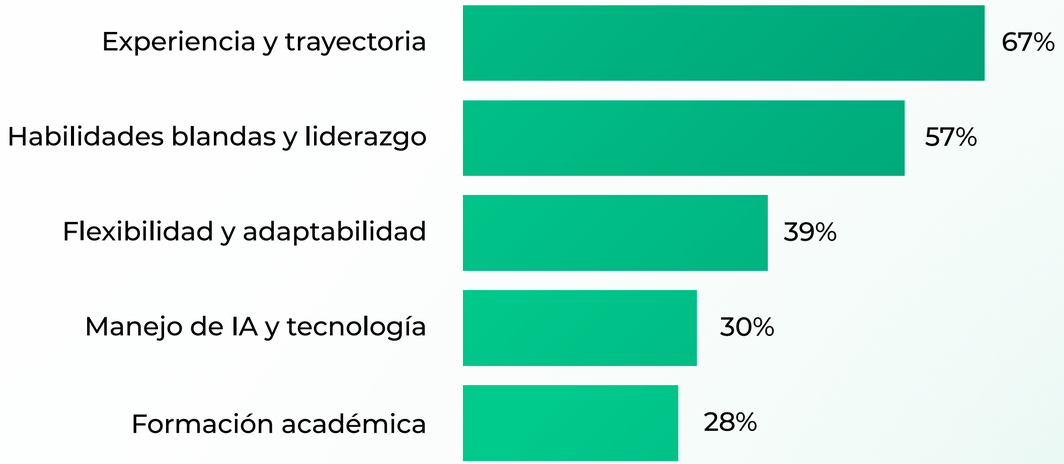
CAPÍTULO 2

La mirada del talento

Qué valora, qué lo hace rechazar una oferta y cómo mide su propio crecimiento profesional el talento argentino hoy.

Qué diferencia al talento en el mercado hoy

¿Qué factores considerás que más te diferencian en el mercado laboral hoy? *(opción múltiple)*



El manejo de IA ya es el cuarto factor de diferenciación percibido, por delante de la formación académica.

Más que el camino recorrido, importa qué hacés con esa experiencia: tu capacidad de decidir, tomar riesgos inteligentes y seguir aprendiendo. La IA nos va a desafiar a ser más creativos y a encontrar oportunidades donde antes no las veíamos."



María Elisa Frías
Gerente General, Uber
Uber

La experiencia y el liderazgo siguen siendo diferenciales, pero hoy pesa más la capacidad de aprender, desaprender y adquirir conocimiento nuevo todo el tiempo y compartirlo porque el trabajo colaborativo es el que mejor resultados tiene."

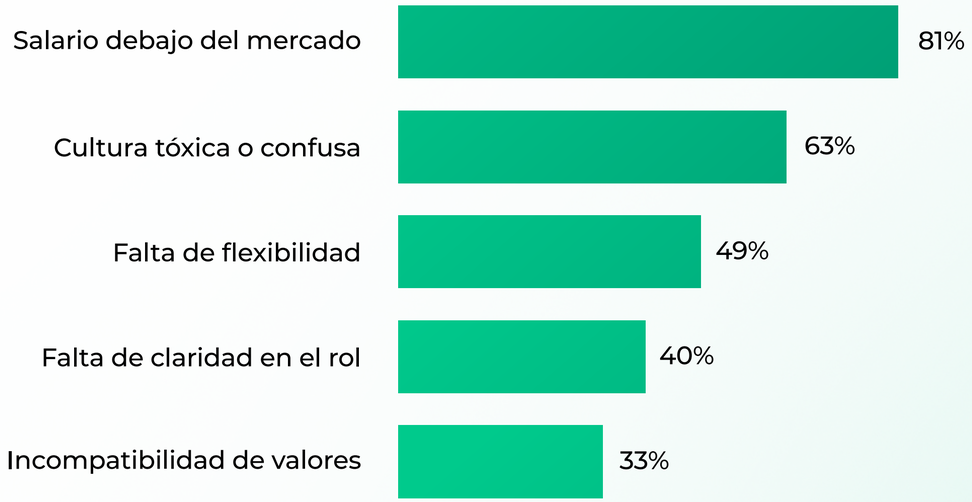


Eduardo Gorchs
CEO, Siemens
SIEMENS

Base: n=1.907

Qué hace que el talento rechace una oferta

¿Qué señales te llevan a rechazar una oferta laboral? *(opción múltiple)*

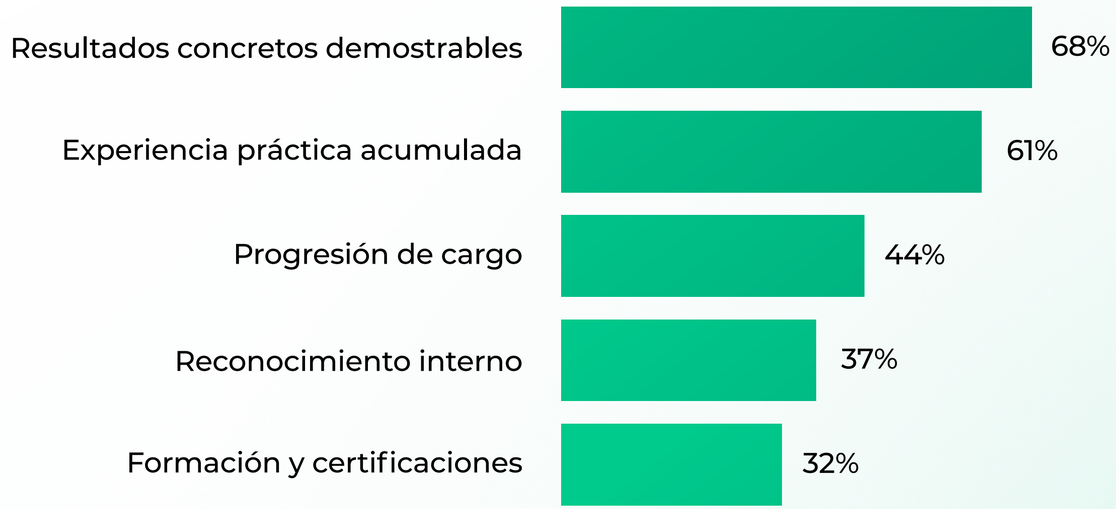


Un salario por debajo del mercado es, por lejos, la razón más común para ni siquiera considerar una oferta. Ningún otro motivo de rechazo se le acerca.

Base: n=1.784

Cómo mide el talento su propio crecimiento

¿Qué métricas usás para evaluar tu propio crecimiento profesional? *(opción múltiple)*



El talento mide su propio valor por lo que hace y demuestra, no por lo que estudió. Los resultados concretos y la experiencia práctica están muy por encima de la formación académica y las certificaciones.

Un modelo donde el valor se prueba por ejecución, no por diploma.

Base: n=1.745

CAPÍTULO 2 - La mirada del talento

Insights claves

La experiencia y las habilidades blandas siguen liderando, pero el manejo de IA ya es el cuarto factor de diferenciación percibido, por delante de la formación académica.

El salario pesa distinto según el momento. Al evaluar una oferta, el salario es el primer filtro. Para irse de un trabajo, mira primero el crecimiento (se profundiza más adelante en el reporte).

El talento mide su propio crecimiento por resultados concretos y experiencia práctica demostrable, muy por encima de la formación académica y las certificaciones.

CAPÍTULO 3

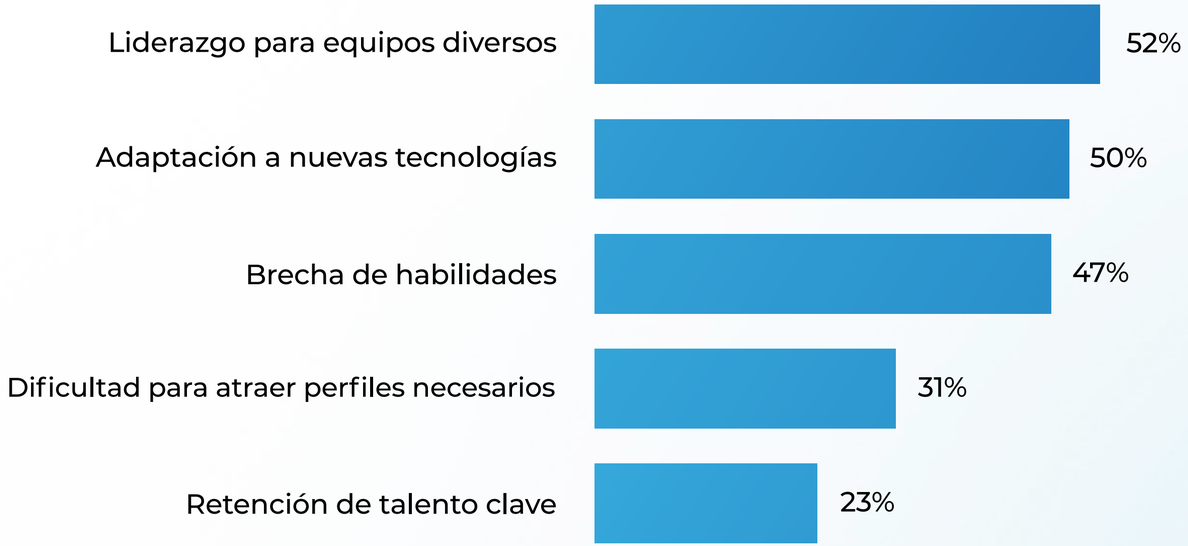
La mirada de las empresas

Los desafíos de talento que hoy más preocupan a las organizaciones, cómo gestionan la rotación y dónde ponen el foco de desarrollo para 2026.

3

Los principales desafíos

¿Cuáles son los principales desafíos de talento que impactan en los resultados de tu organización hoy? *(opción múltiple)*



Base: n=111

El problema es creer que RRHH es responsable de todo: preparar líderes, capacitar, definir la cultura, decidir quién entra a la empresa. Eso en realidad es responsabilidad de los líderes."



Marcela Romero
Presidente y CEO, Schneider Electric

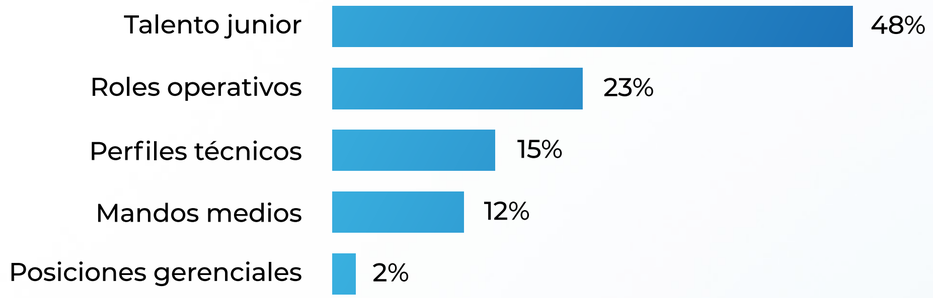
Hay que dejar de tratar la diversidad generacional como un problema y empezar a verla como una fortaleza. Para eso necesitamos líderes con más flexibilidad, empatía y capacidad de sostener la incertidumbre."



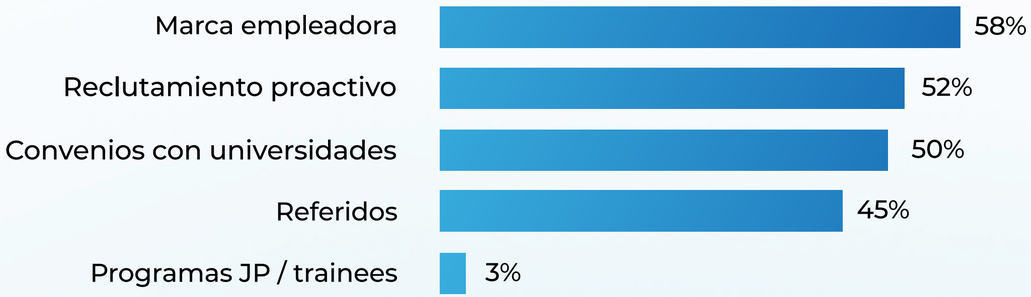
Sofía Vago
CEO, Accenture Argentina

Dónde rota el talento y dónde se invierte para atraerlo

¿En qué segmento se concentró más la rotación de talento en el último año?



¿Qué estrategias están implementando para atraer/incorporar talento? *(opción múltiple)*



El segmento que más rota es el talento junior, pero los programas pensados específicamente para atraerlo y formarlo son la estrategia menos implementada de todas.

"Hay que repensar la idea de contratar jóvenes solo para tareas transaccionales. Hay que darles espacio real de creación de valor. Esa es la forma de retenerlos: que no usen los brazos, que usen la cabeza."



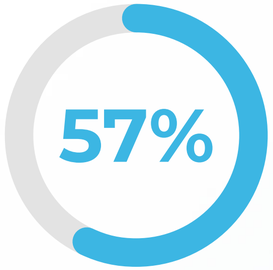
Pablo Sibilla
CEO, Renault
RENAULT

"Muchas personas entraban a las empresas por tareas operativas que hoy se automatizan, y ahí también absorbían la cultura. Vamos a tener que crear experiencias más rápidas para que los jóvenes se integren desde el principio."



Verónica Andreani
Directora, Grupo Logístico Andreani
ANDREANI

Prioridad declarada: hay pendientes en la gestión real



dice que la agenda de talento es prioridad central ligada al negocio

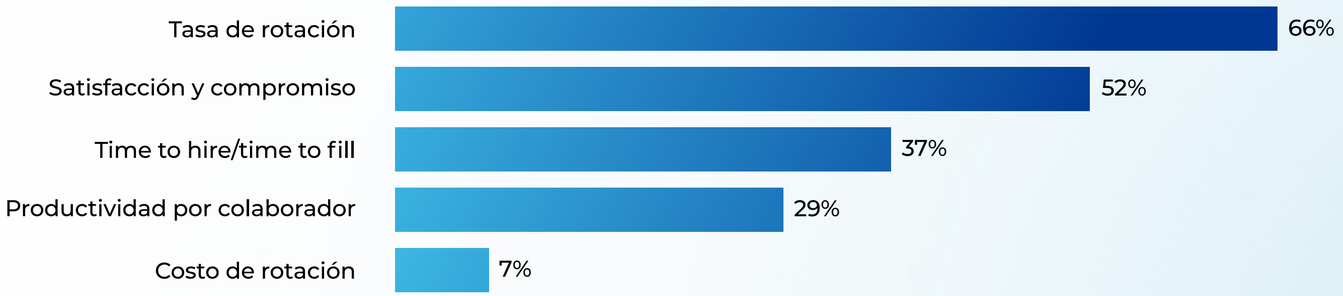


mide activamente el costo económico de la rotación



directamente no mide ese costo de ninguna forma

¿Qué variables de gestión de talento utilizan para medir impacto en el negocio? *(Opción múltiple)*

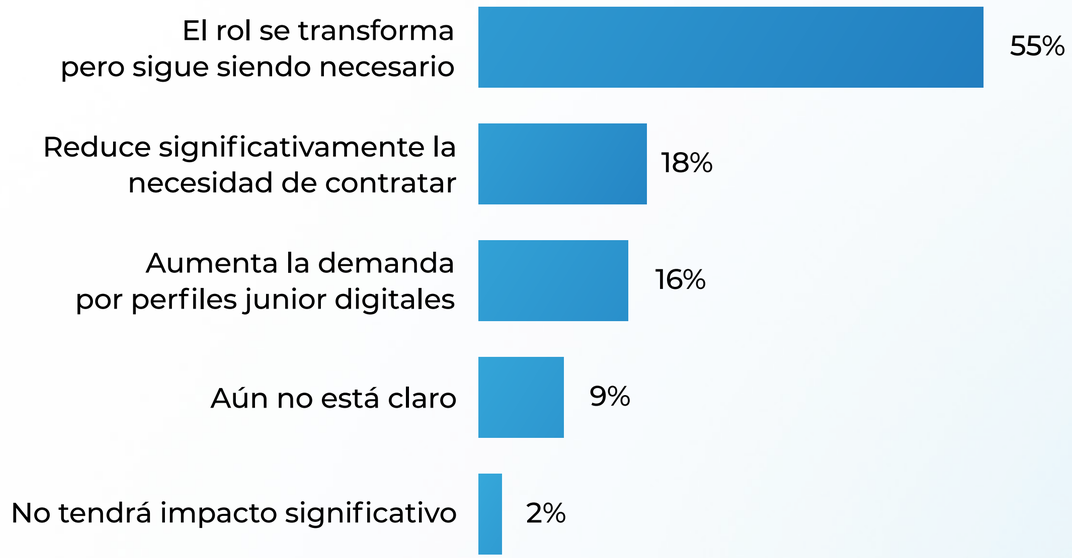


Declarar una prioridad y gestionarla con datos son dos cosas distintas. La métrica que le pone un número real al costo de perder talento es, por lejos, la menos usada.

Base: n=111 / n=105

Las empresas no coinciden en el impacto de la IA sobre el talento junior

¿Cómo creés que impactará la IA en la incorporación de perfiles junior en los próximos 3 años?



Base: n=107

Las empresas coinciden en que el talento junior sigue siendo necesario, pero no hay consenso en torno a qué va a suceder con ese segmento. Casi 1 de cada 5 cree que la IA va a reducir la necesidad de contratarlos. Otra proporción similar cree lo contrario.

"No imagino un mundo laboral sin jóvenes, pero sí una transformación profunda de sus primeros pasos. El contacto humano, la empatía y la escucha van a ser el verdadero diferencial."



Cristina Bomchil
Directora ejecutiva, Valuar

Insights claves

El desafío #1 que declaran las empresas consiste en preparar líderes capaces de gestionar equipos diversos y multigeneracionales.

La rotación se concentra fuertemente en talento junior, pero los programas pensados específicamente para atraerlo y formarlo como los programas de Jovenes Profesionales, son las estrategias de atracción menos utilizadas.

Declarar que el talento es prioridad de negocio no es lo mismo que gestionarlo con datos: la mayoría de las empresas relevadas no mide el costo real de la rotación.

No hay consenso entre las empresas sobre qué le va a pasar al talento junior con la llegada de la IA: hay convicción de que sigue siendo necesario, pero no hay acuerdo sobre el impacto de esta tecnología en el rol.

CAPÍTULO 4

IA, el eje que atraviesa todo

Es el único tema del estudio con consenso total en prioridad y con la brecha más marcada en todo lo demás.

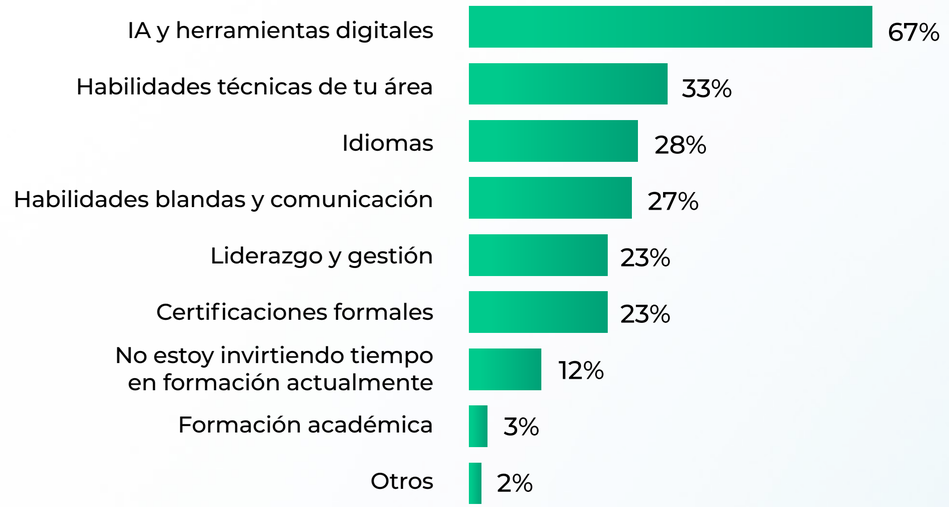
“La IA está cambiando las reglas del juego, pero el juego sigue siendo humano. Hoy necesitamos perfiles capaces de usar la IA como potenciador de su propio trabajo, no solo de entenderla técnicamente. Eso implica un cambio cultural tan profundo como tecnológico.



Sofía Vago
CEO, Accenture Argentina
accenture

El punto de consenso: la formación en IA como la principal prioridad

TALENTO: ¿En qué estás invirtiendo tu tiempo de formación actualmente? *(Opción múltiple)*



EMPRESAS: ¿Cuáles son las principales habilidades en las que se enfocarán las iniciativas de desarrollo en tu organización en 2026? *(Opción múltiple)*

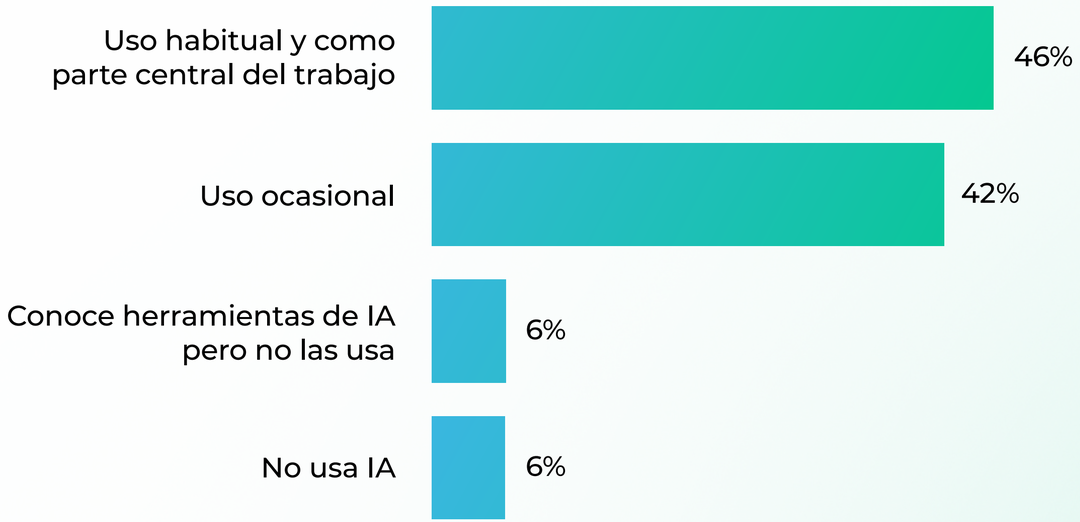


El uso de IA representa la habilidad número uno en el foco de desarrollo, tanto para las empresas como para el talento. Asimismo, es el punto de mayor alineación de todo el estudio.

Base: n=108 empresas / n=1.745 talento

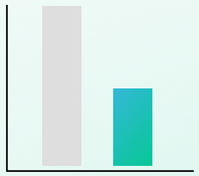
El talento ya usa IA.
La mitad se está formando por su cuenta

¿Usás herramientas de IA en tu trabajo hoy?





del talento indica que su empresa lidera activamente su formación en IA



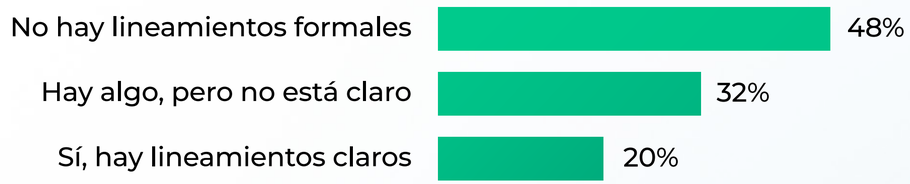
Casi la mitad del talento encuestado se está formando en IA por iniciativa propia, no porque su empresa lo esté movilizando.

El talento está liderando su propio aprendizaje en IA.
La formación impulsada por la empresa todavía es la excepción.

Base: n=1.692

El uso se instaló primero. La claridad aún no llega

TALENTO:
¿Tu empresa tiene lineamientos de uso de IA?



Base: n=1.427

EMPRESAS:
¿Tienen política de uso de IA?



Base: n=105

88% del talento ya usa IA en su trabajo, pero casi la mitad no tiene forma de saber si lo está haciendo dentro o fuera de las reglas de su empresa. Y, del lado de las compañías, poco más de un tercio tiene una política formal comunicada. El uso se instaló primero. La claridad sobre cómo debería usarse todavía está llegando.

Qué transforma la IA en el trabajo, según el talento

¿Qué aspectos de tu trabajo creés que serán más transformados por la IA en los próximos 2 años? *(opción múltiple)*



Base: n=1.721

El talento no ve a la IA como una amenaza a su criterio. La ve como algo que le resuelve las cuestiones operativas. El pensamiento estratégico queda, por lejos, como lo menos afectado.

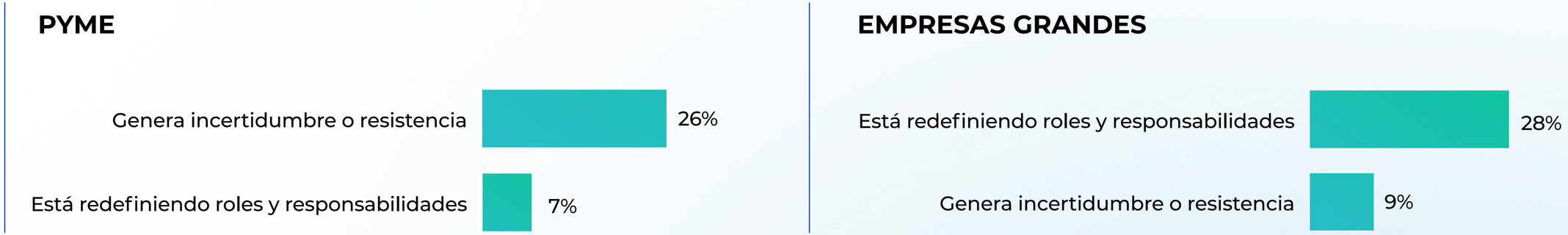
"La IA cambió cómo trabajamos, pero no reemplaza lo más importante: el criterio para decidir, la creatividad y la capacidad de construir equipos. El desafío es desarrollar personas con curiosidad y ganas de seguir aprendiendo."



Leticia Fenoglio
CEO y Co-Founder, Franuí & Rapanuí

El impacto de la IA no se siente igual en todas las empresas

¿Qué impacto observás hoy a partir del uso de IA en tu organización? *(opción múltiple)*



Son las pymes, no las empresas grandes, las que más resistencia interna reportan frente a la IA. Las empresas grandes, en cambio, sienten mucho más que la IA ya está redefiniendo roles y responsabilidades.

Base: n=107, corte por tamaño de empresa. "Nota: pregunta de opción múltiple (hasta 3 opciones), los porcentajes no suman 100% dentro de cada grupo."

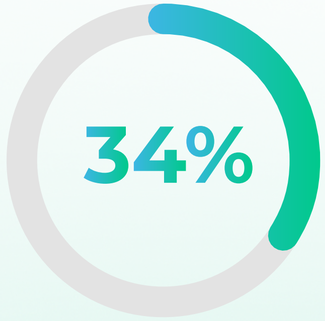
Las empresas ya enseñan a construir con IA



impulsa sensibilización y/o formación general en IA



ya prepara a sus equipos para construir sus propios asistentes de IA



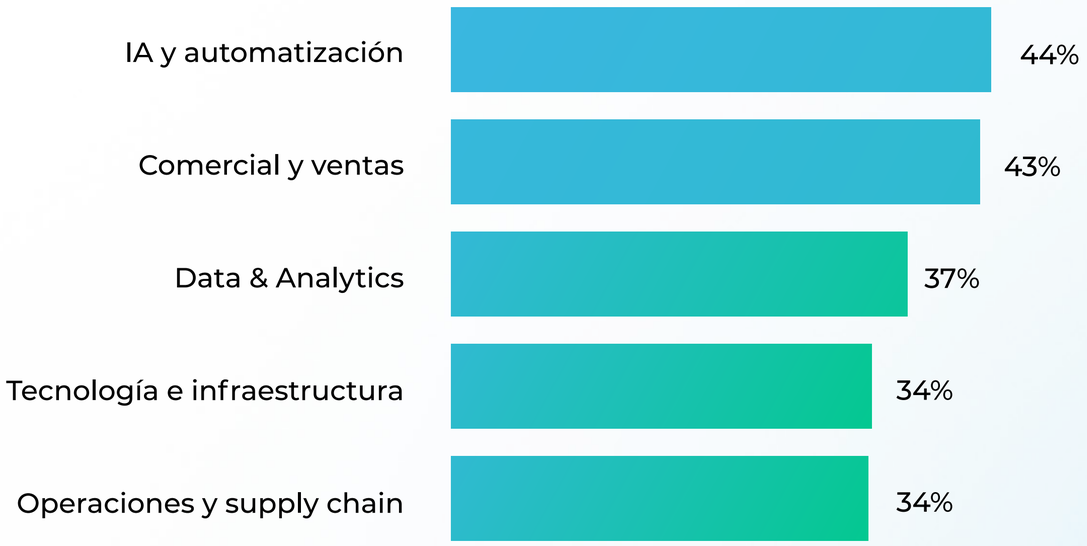
tiene una política formal de uso comunicada a todos

Las empresas no están quietas frente a la IA. Casi la mitad ya está enseñando a sus equipos a construir sus propias herramientas, casi al mismo ritmo que la formación general. Lo que todavía no resolvieron es la parte más difícil: bajar reglas claras al mismo paso al que están potenciando la capacidad de sus equipos.

Base: n=107 / n=105

Áreas más demandas vs. tendencias de contratación

¿En qué áreas proyectan mayor demanda de talento hacia 2026? *(Opción múltiple)*



Base: n=108



de las empresas dice estar contratando hoy gente con formación específica en IA

Por ahora, la ambición de demanda de talento en IA le gana a la capacidad real de cubrirla. Puede deberse a distintas razones (escasez de talento formado, apuesta por formar internamente, o un rol todavía poco definido), algo que queda pendiente de relevar en próximas ediciones del estudio.

Insights claves



El impacto de la IA es el punto de consenso: empresas y talento coinciden en que esta tecnología es la prioridad de desarrollo número uno.



El talento ya adoptó la IA en su día a día y buena parte se está formando por su cuenta. Aún se está trabajando en la claridad sobre cómo debería usarse.



Las empresas ya invierten en capacitar a sus equipos para construir agentes con IA, casi al mismo nivel que la formación general. Falta aún la bajada estratégica.



La ambición de contratar talento especializado en IA para 2026 supera, por ahora, la capacidad real de las empresas para cubrir esa demanda.

CAPÍTULO 5

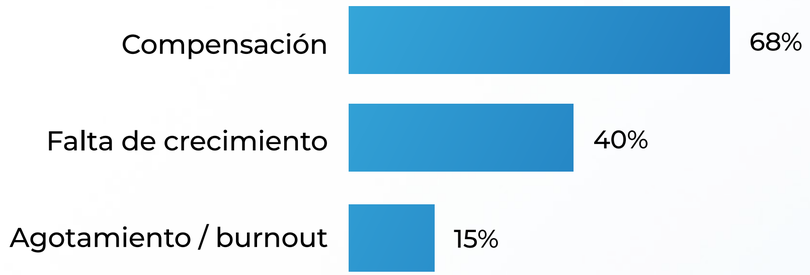
Brechas y coincidencias

Las mismas preguntas, hechas a empresas y a talento. Acá es donde el reporte muestra con más claridad dónde el mercado coincide y dónde se desencuentra.

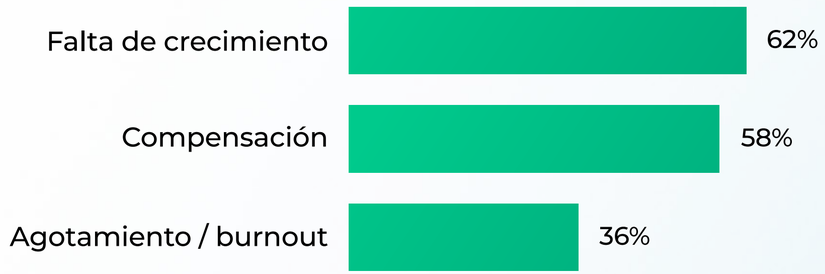


Por qué se va el talento

EMPRESAS



TALENTO



El talento no se va por una remuneración insuficiente. La gente se va porque no percibe que vaya a tener, en el futuro cercano, una oportunidad de crecimiento que matchee con sus expectativas."

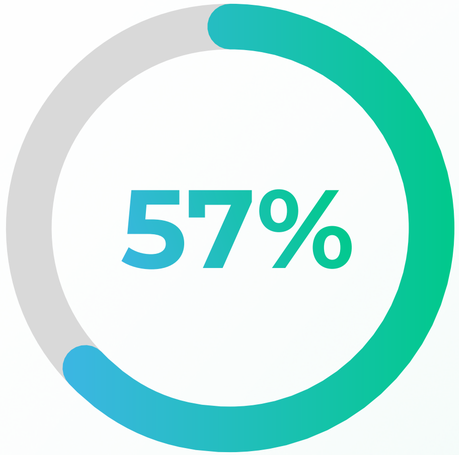


Pablo Sibilla
Presidente y CEO, Renault

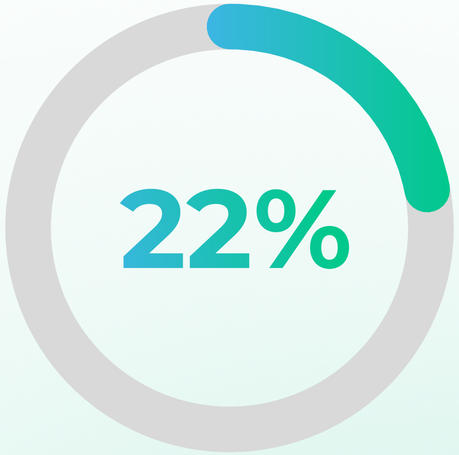
RENAULT

Las empresas ponen el foco en la compensación.
El talento pone primero la falta de crecimiento, y nombra el agotamiento más del doble de veces que las empresas.

De la prioridad a la percepción



de las empresas dice que la agenda de talento es prioridad central



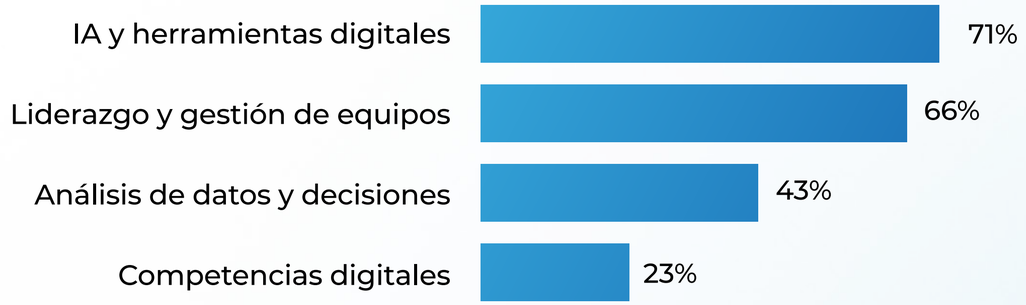
del talento siente que su empresa entiende qué lo haría quedarse

Más de la mitad de las empresas ubica al talento en el centro de su agenda. Sin embargo, solo 1 de cada 5 profesionales siente que su empleador entiende sus motivaciones para quedarse (o no) en su trabajo.

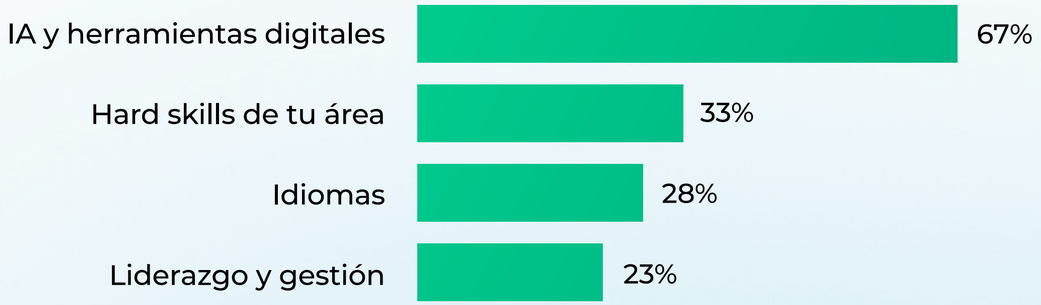
Base: n=111 empresas / n=1.907 talento

El liderazgo importa para los dos, pero no de la misma manera.

¿En qué habilidades se van a enfocar tus iniciativas de desarrollo en 2026? *(opción múltiple)*



¿En qué estás invirtiendo tu tiempo de formación hoy? *(opción múltiple)*



Liderazgo es la segunda prioridad de desarrollo que arman las empresas para 2026, casi empatada con IA. En lo que respecta a la formación que cada persona elige por su cuenta, en cambio, queda bastante más atrás.

Base: n=108 empresas / n=1745 talento

Un acuerdo total: la IA como prioridad de desarrollo

IA como prioridad de desarrollo:



Uno de los puntos de alineación de todo el estudio. Empresas y talento están de acuerdo en hacia dónde hay que desarrollarse.

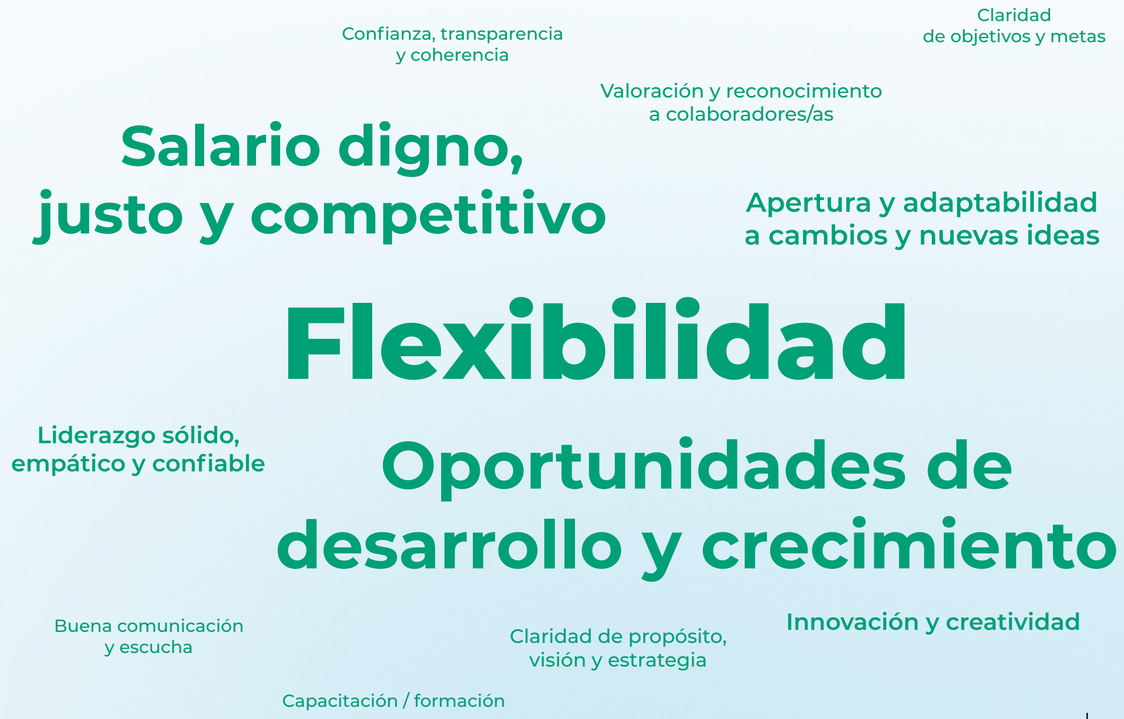
Cómo lo describe cada uno, en sus propias palabras

Le pedimos a ambos lados que sintetizaran en una frase qué debería tener una empresa para ser el empleador ideal en 2026. El tamaño de cada palabra representa cuántas veces apareció mencionada.

Empresas



Talento



Empresas y talento coinciden en lo esencial

Cuando se les pregunta qué haría a una organización el empleador ideal, empresas y talento llegan a las mismas respuestas: la flexibilidad y las oportunidades de desarrollo encabezan las prioridades de ambos lados.

1° Flexibilidad

es la prioridad número uno tanto para las empresas como para el talento

El segundo lugar también se repite: las oportunidades de desarrollo. Ambos lados comparten la misma base para construir la propuesta de valor.

Nuestro principal desafío es atraer y retener talento mediante una propuesta de valor que combine desarrollo profesional, una compensación competitiva, flexibilidad y un propósito claro.”



Cristina Bomchil
Directora ejecutiva, Valuar

CAPÍTULO 5 - Brechas y coincidencias

Insights claves

Empresas y talento coinciden en los grandes temas (IA, flexibilidad, desarrollo), pero el desencuentro aparece en el detalle: por qué alguien se queda, por qué se va, y cuánto pesa cada factor.

Ninguno de los dos lados cree en una sola respuesta: tanto empresas como talento describen al empleador ideal como una combinación de factores, donde lo económico, el desarrollo y la forma de trabajar tienen que ir juntos.

Cuando describen al empleador ideal con sus propias palabras, empresas y talento llegan a los mismos pilares: la flexibilidad primero y el desarrollo después.

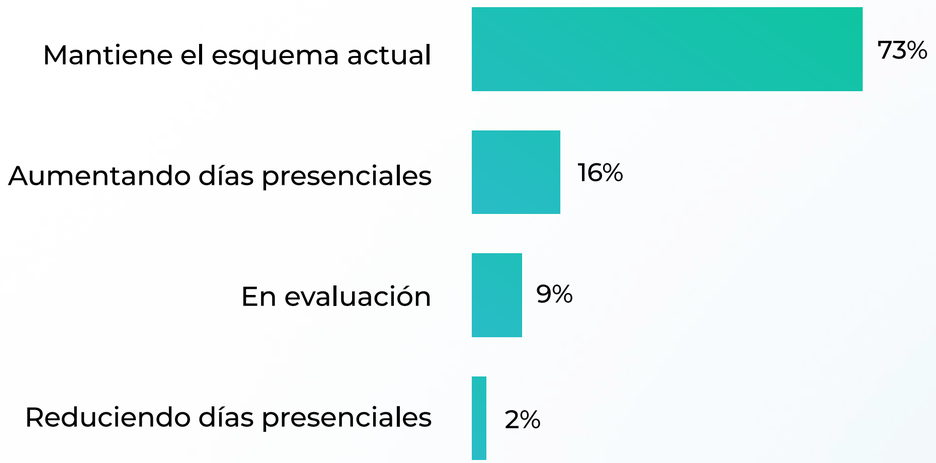
CAPÍTULO 6

Modalidad de trabajo

Qué política de presencialidad tienen hoy las empresas, y qué tan lejos está de lo que el talento realmente prefiere.

CAPÍTULO 6

El mito del regreso a la oficina

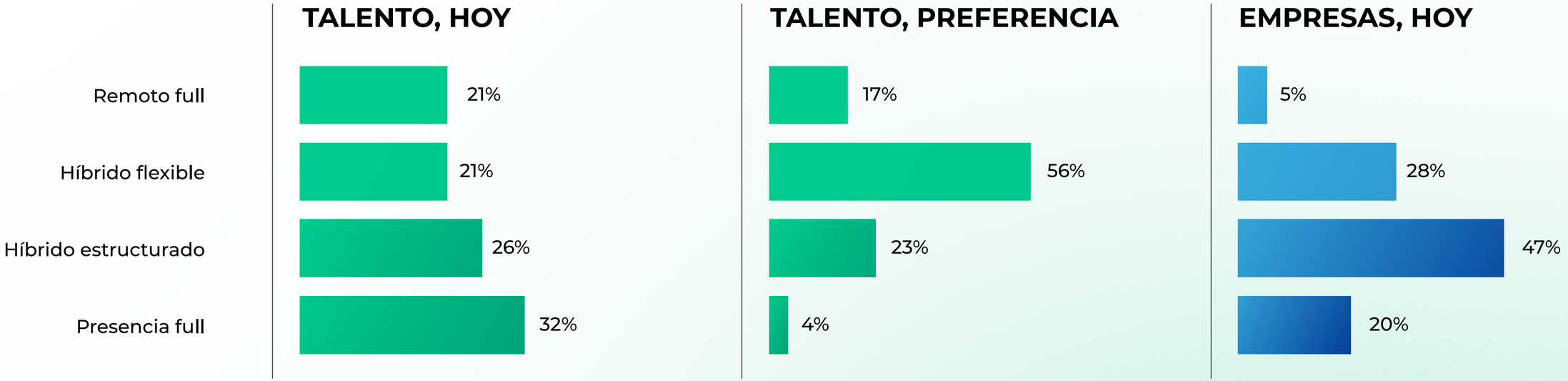


Base: n=109

Entre las empresas relevadas con esquema híbrido fijo, el más común, por lejos, es tres días presenciales y dos remotos.

El relato del “todos de vuelta a la oficina” no se sostiene en los datos. La mayoría de las empresas ya encontró su punto de equilibrio y no lo está moviendo.

Lo que el talento tiene hoy y lo que prefiere



El híbrido flexible, donde cada persona elige cuándo ir, es hoy la realidad de apenas el 21% del talento, pero más de la mitad lo preferiría. Entre las empresas, en cambio, predomina un esquema híbrido estructurado, con días fijos en la oficina.

Base: n=1.725 / n=1.758 talento, n=109 empresas

CAPÍTULO 6 - Modalidad de trabajo

Insights claves

El “regreso masivo a la oficina” que se instala en el debate público no se refleja en los datos: la mayoría de las empresas mantiene su esquema actual sin cambios.

La modalidad más deseada por el talento es el híbrido flexible, en donde cada persona elige cuándo ir. También es hoy una de las menos frecuentes entre los formatos a los que acuden las empresas.

Empresas y talento coinciden en que el esquema full presencial perdió relevancia.
El desacuerdo está en cuánta estructura debería tener el esquema híbrido.

Qué significa esto a largo plazo

Seis ideas para quedarse pensando, más que seis datos para memorizar.

01

La brecha central de este reporte no es de información. Es de prioridad: empresas y talento miran los mismos temas, pero le asignan distinto peso.

02

El talento ya cruzó la puerta que las empresas todavía están discutiendo. Adoptó la IA, se abrió a cambiar de trabajo y empezó a definir solo su propio desarrollo.

03

La rotación de talento junior es el síntoma más claro de esta desconexión: es el segmento que más rota, el que menos inversión recibe, y el único tema en donde las empresas aún están buscando ponerse de acuerdo.

04

Se observa una diferencia entre declarar una prioridad y lograr gestionarla con datos.

05

La flexibilidad dejó de ser un beneficio dentro de la propuesta de valor: es la base sobre la que se construye todo lo demás. Cuando las dos partes la ponen primera, dejó de ser un diferencial para ser un piso.

06

¿Quién va a definir las reglas del próximo ciclo del mercado laboral? Los datos no dan una respuesta única, pero sí una certeza: el que se mueva primero con información real va a tener la ventaja.

Qué implica esto, según cada lado

Una lectura, no una receta: lo que los datos de este reporte sugieren para cada lado del mercado.

PARA LAS EMPRESAS

- Priorizar la medición del costo real de la rotación, para acompañar a la agenda del talento.
- Definir reglas claras de uso de IA al mismo ritmo al que se capacita a los equipos.
- Revisar el presupuesto de desarrollo para talento junior, el segmento que más rota.
- Traducir el consenso en política concreta, no solo en discurso: que la flexibilidad sea una regla clara para todos los equipos, no una excepción caso por caso.

PARA EL TALENTO

- El manejo de IA ya es un factor de diferenciación real, no una habilidad opcional.
- El mercado sigue siendo exigente incluso en movimiento: la mitad lo percibe difícil pese a la alta rotación.
- La claridad sobre reglas de uso de IA en la empresa vale la pena pedirla y no asumir que no existe.
- El desarrollo y la experiencia práctica pesan más que las certificaciones a la hora de mostrar valor.

SOBRE ESTE ESTUDIO

Seeds e Idea

Seeds

Seeds conecta a las empresas con talento externo altamente calificado, con una integración completa a la estructura y los procesos de cada equipo. Trabajamos con áreas en Datos, Tecnología, Operaciones y Transformación Digital, incorporando profesionales validados en un plazo de 10 días.

Contamos con una base de más de 80.000 profesionales validados y ya resolvimos más de 500 proyectos para más de 50 clientes activos, entre ellos Unilever, Mercado Libre y Adidas.

weareseeds.com

IDEA

IDEA es la voz activa de un empresariado comprometido con el desarrollo económico, social e institucional de la Argentina. Enfocada en el hacer, genera espacios de debate y pensamiento multisectorial en torno a los grandes temas que involucran el desarrollo sostenible de nuestro país.

Hoy representa más de 600 empresas de todos los sectores y tamaños, que, en, su conjunto producen el 50% del PBI y del empleo privado a nivel nacional.

Con este estudio busca acercar información relevante y rigurosa para la toma de decisiones en las compañías.

idea.org.ar

ANEXO

Nota metodológica

Cada dato citado en este reporte lleva su base de respuesta al pie, porque varía según la pregunta. La muestra de talento tiene un 67% de mujeres, algo para tener presente al leer los resultados sin generalizar de más. Cuando se compara pymes contra empresas grandes, el corte usado es menos o más de 200 colaboradores.

En las preguntas de opción múltiple, los porcentajes no suman 100% porque cada persona podía elegir más de una respuesta.