

Adecco

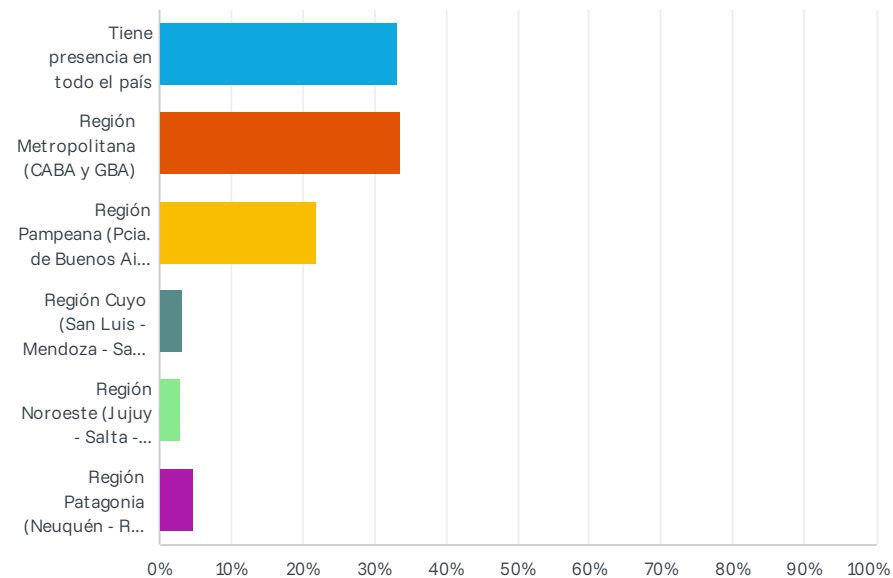
Informe  
**Mercado Laboral  
Argentino 2025**

Este informe ha sido elaborado por Adecco Argentina con el objetivo de compartir los principales hallazgos del relevamiento realizado durante el primer semestre de 2025.

La encuesta fue dirigida a empresas clientes de diversos sectores y regiones del país, y permite comprender las tendencias, desafíos y oportunidades del mercado laboral argentino en el corto y mediano plazo.

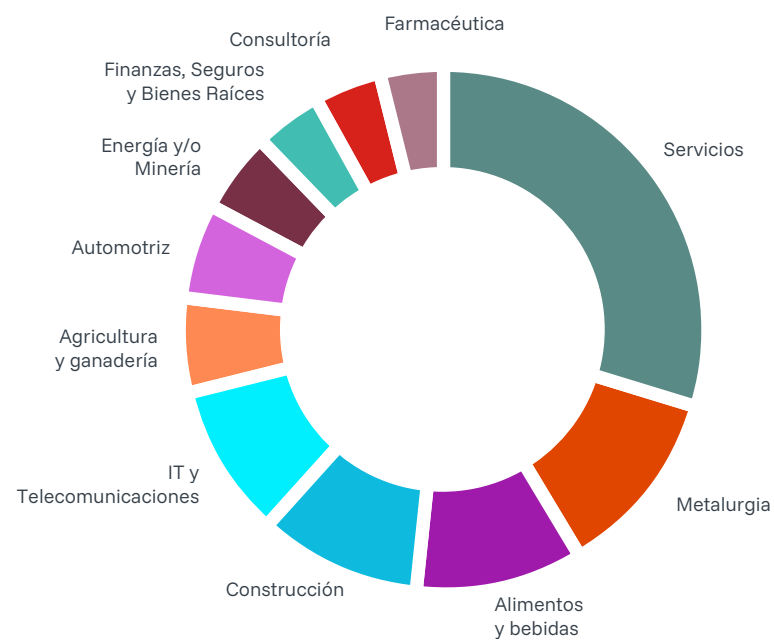
## Distribución geográfica y sectores representados

Las empresas participantes se distribuyen principalmente en la Región Metropolitana (33.7%) y en todo el país (33.3%), con presencia también en regiones Pampeana, Cuyo, Noroeste y Patagonia. En cuanto a los sectores, el rubro de Servicios lidera con casi el 30% de representación, seguido por Consultoría, Construcción, IT y Telecomunicaciones, Alimentos y Bebidas, entre otros.



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Tiene presencia en todo el país	33.33% 91
Región Metropolitana (CABA y GBA)	33.70% 92
Región Pampeana (Pcia. de Buenos Aires - La Pampa - Córdoba - Santa Fe - Entre Ríos)	21.98% 60
Región Cuyo (San Luis - Mendoza - San Juan)	3.30% 9
Región Noroeste (Jujuy - Salta - Catamarca - Tucumán - La Rioja - Stgo. del Estero)	2.93% 8
Región Patagonia (Neuquén - Río Negro - Chubut - Santa Cruz - Tierra del Fuego - Antártida)	4.76% 13
TOTAL	273

## Sectores representados



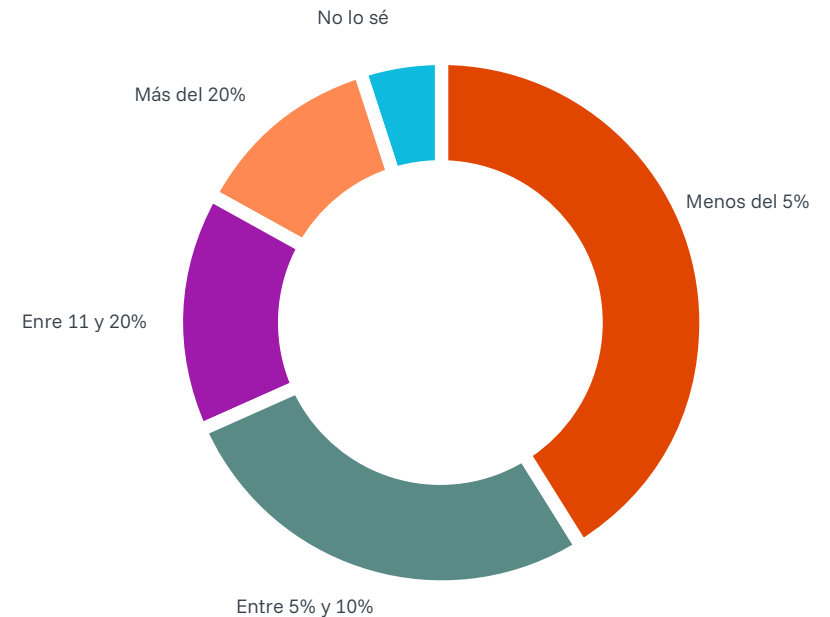
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Servicios	29.77%	78
Consultoría	4.20%	11
Construcción	9.92%	26
IT y Telecomunicaciones	9.54%	25
Alimentos y bebidas	10.31%	27
Automotriz	5.73%	15
Metalurgia	11.83%	31
Agricultura y ganadería	5.73%	15
Energía y/o minería	4.96%	13
Farmacéutica	3.82%	10
Finanzas, Seguros y Bienes Raíces	4.20%	11
<b>TOTAL</b>		<b>262</b>

## Rotación de personal

La encuesta a clientes muestra que el 41% de las empresas reporta una rotación anual inferior al 5%, mientras que un 27.5% se ubica entre el 5% y el 10%. Estos datos indican una relativa estabilidad, aunque un 12.1% enfrenta niveles superiores al 20%, lo que puede reflejar dificultades en la retención de talento.

Según el Informe de Indicadores Laborales (EIL) del Ministerio de Capital Humano, la tasa de variación mensual del empleo registrado privado fue de apenas 0.2% en abril de 2025, lo que sugiere una baja movilidad estructural 1. Sin embargo, el informe también destaca que la rotación laboral es más alta en sectores como comercio, servicios personales y tecnología, donde la demanda de perfiles específicos supera la oferta disponible.

La rotación está influida por factores como la inflación, la falta de actualización salarial, la escasa inversión en desarrollo profesional y el impacto de la automatización. En este contexto, las empresas enfrentan el desafío de diseñar estrategias de fidelización que combinen beneficios tangibles con oportunidades de crecimiento.



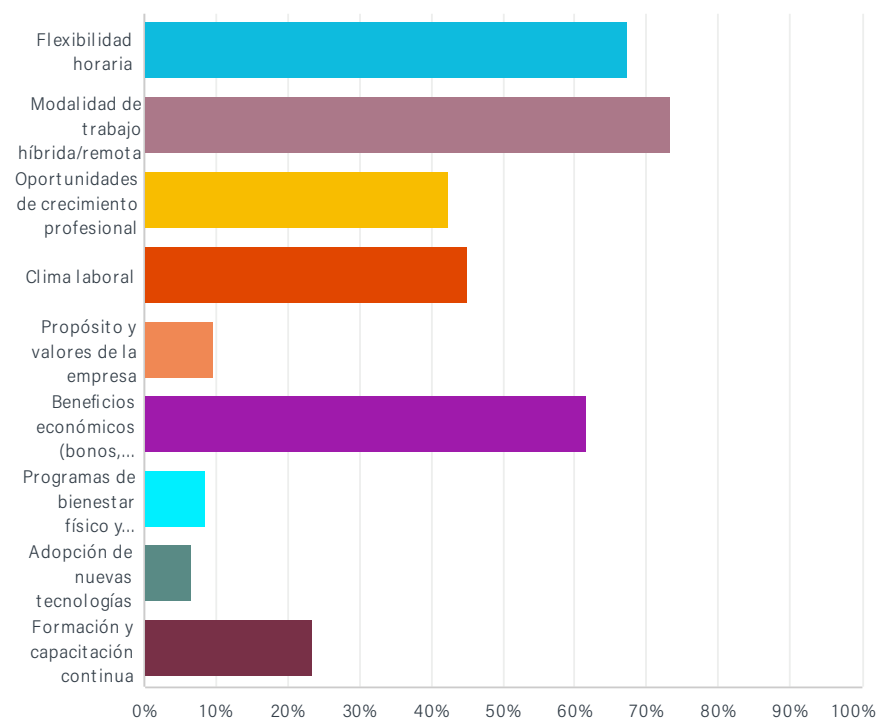
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	Porcentaje
Menos del 5%	112	41.03%
Entre 5% y 10%	75	27.47%
Entre 11% y 20%	40	14.65%
Más del 20%	33	12.09%
No lo sé	13	4.76%
TOTAL	273	

## Preferencias de las nuevas generaciones

Los aspectos más valorados por los jóvenes al elegir un empleo son la modalidad híbrida/remota (73.3%), la flexibilidad horaria (67.4%), el clima laboral (45%) y las oportunidades de crecimiento profesional (42.5%).

La Encuesta Nacional de Jóvenes del INDEC revela que el 47% de los jóvenes entre 15 y 29 años trabaja, mientras que el 23% estudia sin trabajar ni buscar empleo <sup>2</sup>. El 80% de los jóvenes que ingresan al mercado laboral lo hacen para obtener ingresos propios o colaborar económicamente en sus hogares.

Estas preferencias están vinculadas a una realidad estructural: la alta informalidad juvenil, la precariedad en el primer empleo y la falta de políticas públicas sostenidas para la inserción laboral. La flexibilidad no es solo una demanda generacional, sino una respuesta adaptativa frente a un mercado laboral fragmentado.



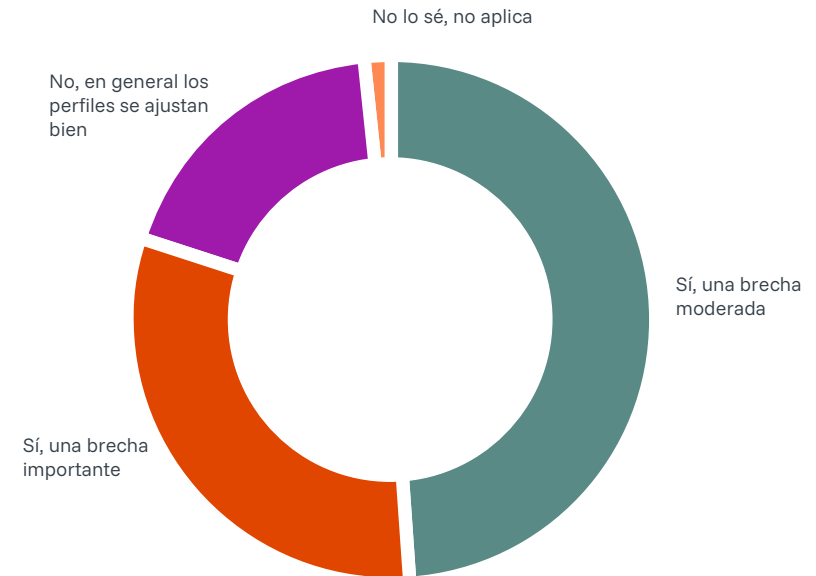
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Flexibilidad horaria	67.40%	184
Modalidad de trabajo híbrida/remota	73.26%	200
Oportunidades de crecimiento profesional	42.49%	116
Clima laboral	45.05%	123
Propósito y valores de la empresa	9.52%	26
Beneficios económicos (bonos, aumentos, premios)	61.54%	168
Programas de bienestar físico y emocional	8.42%	23
Adopción de nuevas tecnologías	6.59%	18
Formación y capacitación continua	23.44%	64
Total de encuestados: 273		

## Brechas de habilidades y perfiles críticos

El 80% de las empresas detecta alguna brecha entre las habilidades de los candidatos y las necesidades reales del negocio. Las habilidades técnicas específicas, el pensamiento crítico y la comunicación efectiva son las más mencionadas como faltantes en el mercado.

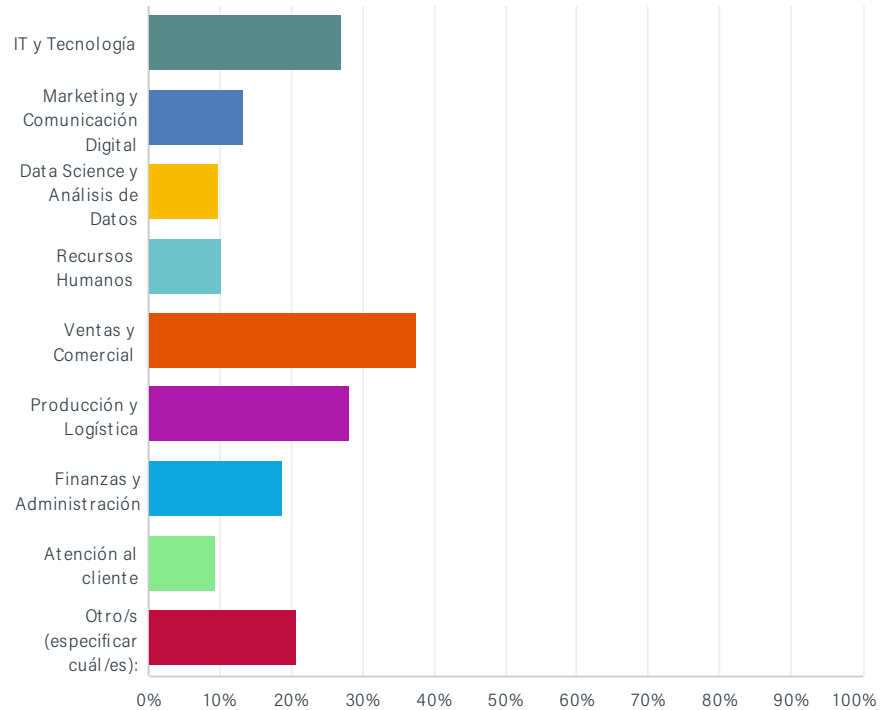
La OIT advierte que la región enfrenta una “inadecuación de habilidades” que se agudiza por el cambio tecnológico y la informalidad laboral 3. En Argentina, el 42% de los ocupados tiene hasta secundario completo, y solo el 10.5% accede a empleos profesionales según el INDEC 4.

La brecha no solo es técnica, sino también socioemocional. Las empresas demandan competencias como liderazgo, adaptabilidad y trabajo colaborativo, mientras que el sistema educativo aún no logra integrarlas de forma transversal.



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	CANTIDAD
Sí, una brecha importante	31.25%	85
Sí, una brecha moderada	48.90%	133
No, en general los perfiles se ajustan bien	18.38%	50
No lo sé / No aplica	1.47%	4
TOTAL		272

## Perfiles demandados



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
IT y Tecnología	27.07%	72
Marketing y Comunicación Digital	13.16%	35
Data Science y Análisis de Datos	9.77%	26
Recursos Humanos	10.15%	27
Ventas y Comercial	37.59%	100
Producción y Logística	28.20%	75
Finanzas y Administración	18.80%	50
Atención al cliente	9.40%	25
Otro/s (especificar cuál/es):	20.68%	55

## Perfiles demandados

### Otros:

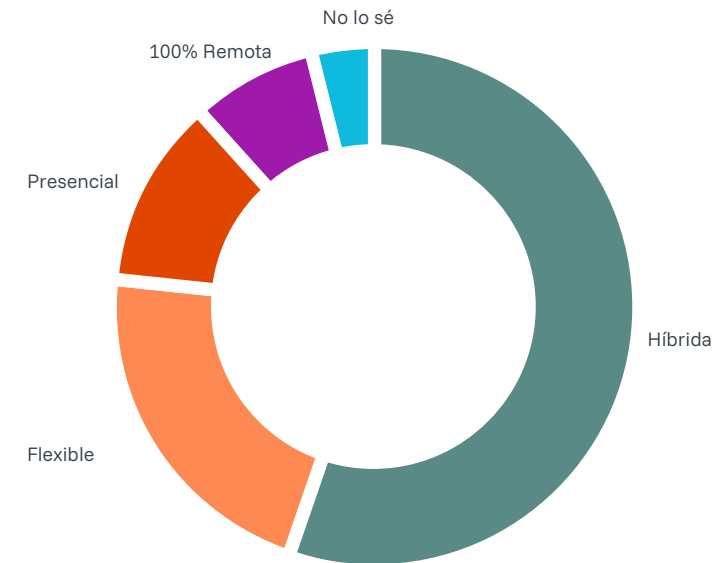
- labores manuales a campo
- Operarios calificados
- Personal de laboratorio
- Compras
- Soldador
- Analista de mercado, dirección de negocios, capacidad analítica cuali cuanti
- Planificación Comercial
- Abogados
- Ambiente
- Puestos de oficios: Soldadores, Plegadores, Operario de máquina
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Mecánica
- Especialistas en calidad piping
- Mantenimiento
- Operario
- Ingeniería
- Ingeniería de proceso y diseño
- KAM
- Diseñadores
- Niveles operativos
- Abogados senior
- Clasificación arancelaria
- Ingenieros de proyectos
- Ingenieros con perfil en comunicaciones, control, protecciones o Scada
- Oficios de la construcción
- Dependiente de aduana
- Oficina técnica
- Educación
- Médicos veterinarios
- Técnicos electromecánicos
- Ingeniería
- Técnicos electrónicos
- Supervisores
- Electromecánicos
- Técnicos mecánicos / electromecánicos / mecatrónica
- Médicos especialistas
- Especialización en automatización
- Economistas con orientación agraria
- Mandos medios, supervisores, jefes de área
- Técnicos de mantenimiento
- Calidad
- Ingeniería
- Calidad
- Ingenieros
- Desarrollo e implementación
- Consultores con disponibilidad para viajar
- Mantenimiento
- Ingeniería
- Operarios del rubro
- Servicios gubernamentales
- Torneros, matriceros y programadores CNC
- Trabajadores con tareas en vía pública
- Idóneos en mercado de capitales (con examen aprobado por CNV)
- Técnico mecánico
- Supervisión operativa
- Mandos medios supervisores
- Ingenieros agrónomos (Ing. Agr.)
- Laboratorio

## Modalidad de trabajo y beneficios valorados

La modalidad híbrida es la más valorada por los colaboradores (55.4%), seguida por esquemas flexibles (21.4%) y presenciales (11.8%). Esta preferencia se alinea con los beneficios más apreciados, entre los que se destacan home office (66%), los bonos económicos (66%), las vacaciones adicionales (39%) y la cobertura médica premium (33%). La modalidad híbrida es la más valorada por los colaboradores (55.4%), seguida por esquemas flexibles (21.4%) y presenciales (11.8%).

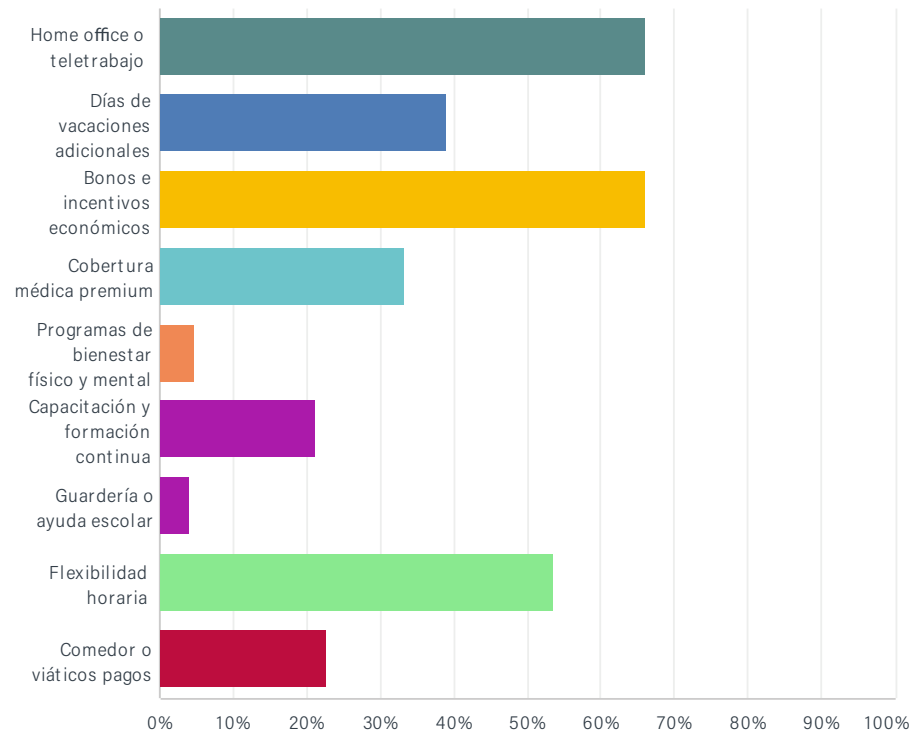
El Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del Ministerio de Capital Humano muestra que solo el 7.8% de los ocupados trabaja desde su vivienda, lo que indica que la implementación de esquemas híbridos aún es limitada. Además, el 42% de los asalariados no cuenta con descuento jubilatorio, lo que refleja una alta informalidad.

La demanda de beneficios está vinculada al bienestar integral. Las políticas de desconexión digital, salud mental y formación continua son cada vez más valoradas, especialmente por los jóvenes y por quienes buscan equilibrio entre vida personal y laboral.



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Presencial	11.81%	32
Híbrida (combina días en oficina y home office)	55.35%	150
100% remota	7.75%	21
Flexible (acuerdo libre entre partes)	21.40%	58
No lo sé	3.69%	10
<b>TOTAL</b>		<b>271</b>

## Beneficios valorados



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Home office o teletrabajo	66.05% 179
Días de vacaciones adicionales	39.11% 106
Bonos e incentivos económicos	66.05% 179
Cobertura médica premium	33.21% 90
Programas de bienestar físico y mental	4.80% 13
Capacitación y formación continua	21.03% 57
Guardería o ayuda escolar	4.06% 11
Flexibilidad horaria	53.51% 145
Comedor o viáticos pagos	22.51% 61
Total de encuestados: 271	

## Formación continua y expectativas de crecimiento

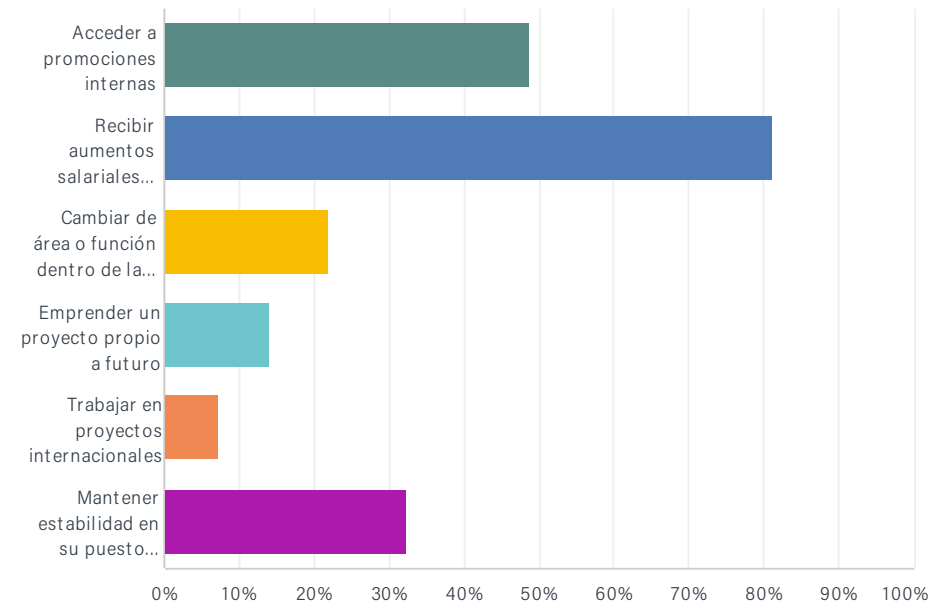
El 61.8% de los colaboradores considera la formación continua como un factor determinante para permanecer en la empresa. Además, el 81.3% expresa expectativas de promociones internas, seguido por el deseo de aumentos salariales frecuentes y estabilidad laboral.

La Encuesta de Formación Permanente de la Cámara Argentina para la Capacitación Laboral muestra que el 82% de los cursos ofrecidos duran menos de 9 meses, y que la modalidad a distancia (sincrónica y asincrónica) está en crecimiento

Esto refleja una tendencia hacia la educación flexible, orientada a competencias y adaptada a las necesidades del mercado.

El informe del INDEC sobre el mercado de trabajo indica que el 40.1% de los ocupados tiene estudios superiores o universitarios, pero solo el 17.6% accede a empleos técnicos y el 10.5% a profesionales.

Esto sugiere que la formación no siempre se traduce en oportunidades reales de crecimiento, lo que plantea desafíos para la articulación entre educación y empleo.



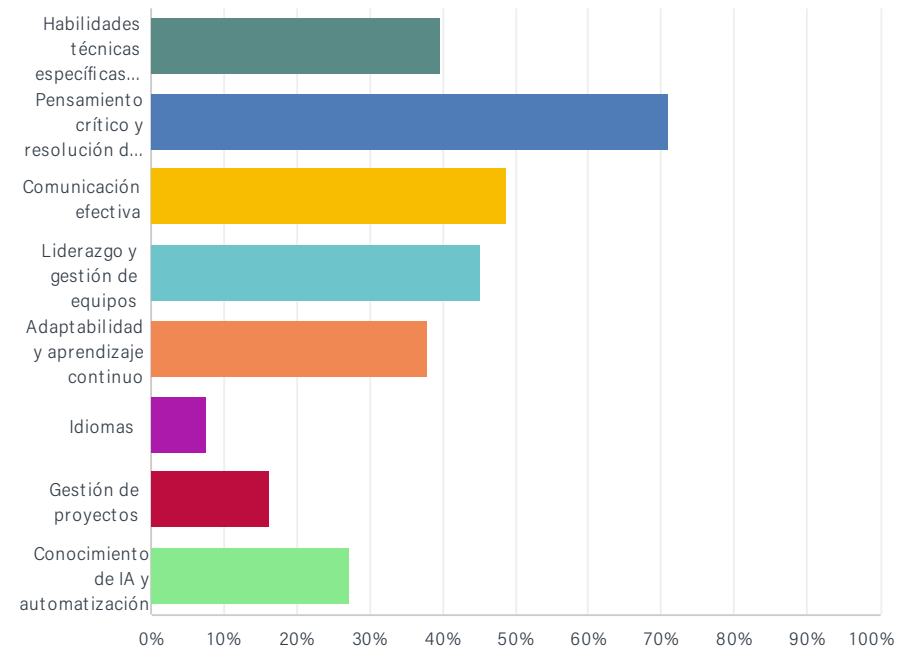
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Acceder a promociones internas	48.90% 133
Recibir aumentos salariales frecuentes	81.25% 221
Cambiar de área o función dentro de la empresa	22.06% 60
Emprender un proyecto propio a futuro	13.97% 38
Trabajar en proyectos internacionales	7.35% 20
Mantener estabilidad en su puesto actual	32.35% 88
Total de encuestados: 272	

## Habilidades que más faltan en el mercado laboral

Los resultados del informe indican que las habilidades más escasas en el mercado argentino son el pensamiento crítico y la resolución de problemas (70.96%), seguidas por la comunicación efectiva (48.90%) y las habilidades técnicas específicas (39.71%). También se mencionan liderazgo, adaptabilidad, idiomas y conocimiento de inteligencia artificial.

Este déficit está respaldado por el Informe sobre el Futuro del Empleo 2025 del Foro Económico Mundial, con participación del IAE Business School, que señala que el 65% de los empleadores argentinos considera la brecha de habilidades como el principal obstáculo para la transformación empresarial. Además, se estima que el 42% de los trabajadores argentinos deberá cambiar sus habilidades en los próximos cinco años para adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado.

La falta de pensamiento crítico y habilidades técnicas específicas refleja una desconexión entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral. Las empresas enfrentan el desafío de invertir en formación interna y colaborar con instituciones educativas para cerrar esta brecha.



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Habilidades técnicas específicas (programación, manejo de herramientas)	39.71%	108
Pensamiento crítico y resolución de problemas	70.96%	193
Comunicación efectiva	48.90%	133
Liderazgo y gestión de equipos	45.22%	123
Adaptabilidad y aprendizaje continuo	37.87%	103
Idiomas	7.72%	21
Gestión de proyectos	16.18%	44
Conocimiento de IA y automatización	27.21%	74
Total de encuestados: 272		

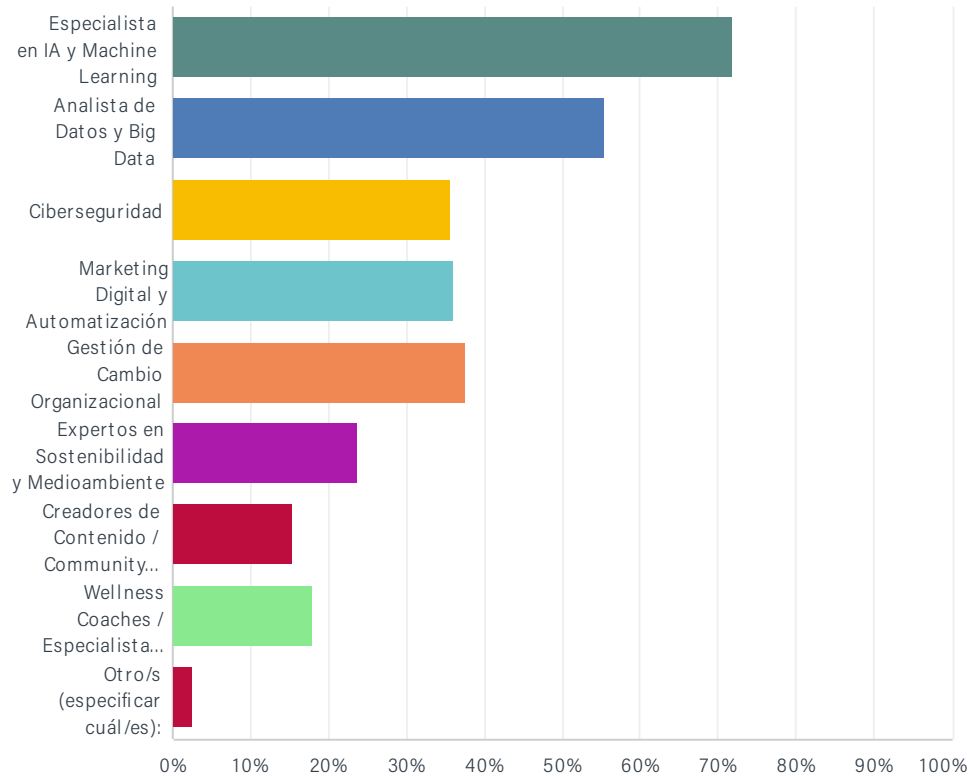
## Roles emergentes para los próximos 5 años

El informe destaca que los roles más relevantes para los próximos cinco años serán los especialistas en inteligencia artificial y machine learning (71.91%), analistas de datos y big data (55.43%) y expertos en ciberseguridad (35.58%). También se mencionan perfiles en sostenibilidad, marketing digital, bienestar laboral y gestión del cambio.

Según el estudio conjunto de LinkedIn y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las ocupaciones emergentes en Argentina incluyen desarrolladores de software, especialistas en redes sociales, diseñadores creativos y profesionales jurídico-administrativos. La transferencia de habilidades entre ocupaciones será clave para la resiliencia laboral en un entorno de transformación digital.

Estos datos reflejan una evolución del mercado hacia perfiles altamente especializados, con fuerte componente tecnológico y capacidad de adaptación. Las empresas deberán anticiparse a estas tendencias mediante programas de formación y atracción de talento.

# Roles emergentes para los próximos 5 años



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Especialista en IA y Machine Learning	71.91% 192
Analista de Datos y Big Data	55.43% 148
Ciberseguridad	35.58% 95
Marketing Digital y Automatización	35.96% 96
Gestión de Cambio Organizacional	37.45% 100
Expertos en Sostenibilidad y Medioambiente	23.60% 63
Creadores de Contenido / Community Managers	15.36% 41
Wellness Coaches / Especialistas en Bienestar Laboral	17.98% 48
Otro/s (especificar cuál/es):	2.62% 7
Total de encuestados: 267	

# OTRO/S (ESPECIFICAR CUÁL/ES):

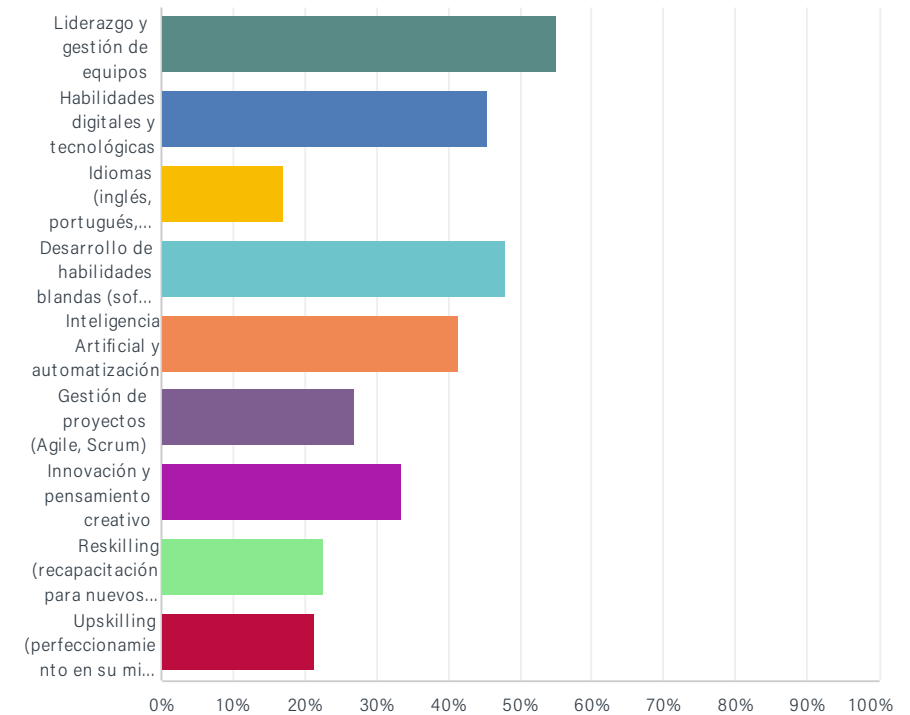
- Operarios
- Trabajos manuales y cuidados de personas mayores
- Asesores en adecuación a normas ISO
- Desconozco
- Responsabilidad
- Comerciales siempre, pues ¿quién nos va a vender si no?
- Infraestructura de datos

## Capacitaciones prioritarias para colaboradores

Las capacitaciones consideradas prioritarias por las empresas incluyen liderazgo y gestión de equipos (54.98%), habilidades digitales y tecnológicas (45.39%) e inteligencia artificial y automatización (47.97%). También se valoran idiomas, habilidades blandas, gestión de proyectos, reskilling y upskilling.

El marco legal argentino respalda esta tendencia. La Ley de Contrato de Trabajo (20.744) establece la obligación del empleador de brindar capacitación continua, mientras que la Ley de Empleo (24.013) promueve programas de formación profesional adaptados a los cambios tecnológicos. Además, el Plan Nacional de Formación Profesional y Continua del Ministerio de Trabajo articula acciones con sindicatos, empresas y organizaciones civiles para mejorar la empleabilidad y la competitividad territorial.

La capacitación se convierte en una herramienta estratégica para la retención de talento y la adaptación a los cambios del entorno productivo.



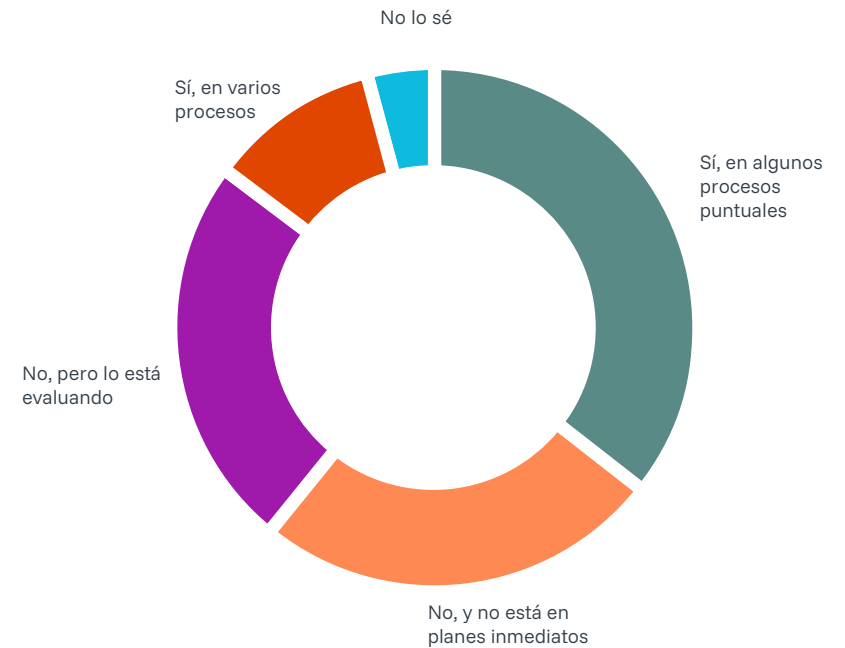
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Liderazgo y gestión de equipos	54.98%	149
Habilidades digitales y tecnológicas	45.39%	123
Idiomas (inglés, portugués, otros)	16.97%	46
Desarrollo de habilidades blandas (soft skills)	47.97%	130
Inteligencia Artificial y automatización	41.33%	112
Gestión de proyectos (Agile, Scrum)	26.94%	73
Innovación y pensamiento creativo	33.58%	91
Reskilling (recapitación para nuevos roles)	22.51%	61
Upskilling (perfeccionamiento en su mismo rol)	21.40%	58
Total de encuestados: 271		

## Implementación de Inteligencia Artificial

El 10.66% de las empresas ya implementa inteligencia artificial en varios procesos, mientras que el 35.66% lo hace en algunos puntuales. Un 24.26% está evaluando su incorporación.

Según el estudio del CONICET sobre regulaciones e inteligencia artificial en Argentina, existen múltiples iniciativas legislativas y políticas públicas orientadas a regular y fomentar el uso de IA en el país. Aunque aún no hay una ley nacional específica, se han presentado proyectos en el Congreso y se promueve una estrategia nacional de desarrollo tecnológico inclusivo.

La adopción de IA no solo transforma procesos operativos, sino que redefine perfiles, estructuras y modelos de negocio. Las empresas deben avanzar hacia una implementación ética, inclusiva y orientada a resultados.



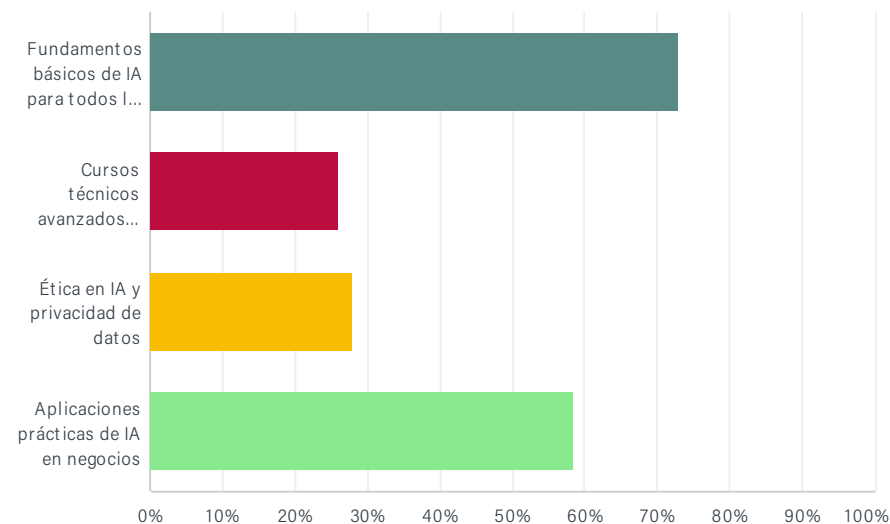
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí, en varios procesos	10.66%	29
Sí, en algunos procesos puntuales	35.66%	97
No, pero lo está evaluando	24.26%	66
No, y no está en planes inmediatos	25.37%	69
No lo sé	4.04%	11
<b>TOTAL</b>		<b>272</b>

## Capacitaciones en IA consideradas necesarias

Las capacitaciones más mencionadas en IA son fundamentos básicos para todos los colaboradores (72.83%), aplicaciones prácticas en negocios (58.49%), cursos técnicos avanzados (26.04%) y ética y privacidad de datos (27.92%).

Esto indica que las empresas buscan democratizar el conocimiento sobre IA, no solo en áreas técnicas sino en toda la organización. La alfabetización digital se vuelve clave para la inclusión laboral y la transformación organizacional.

La formación en IA debe ser transversal, accesible y contextualizada, permitiendo que todos los colaboradores comprendan su impacto y potencial.



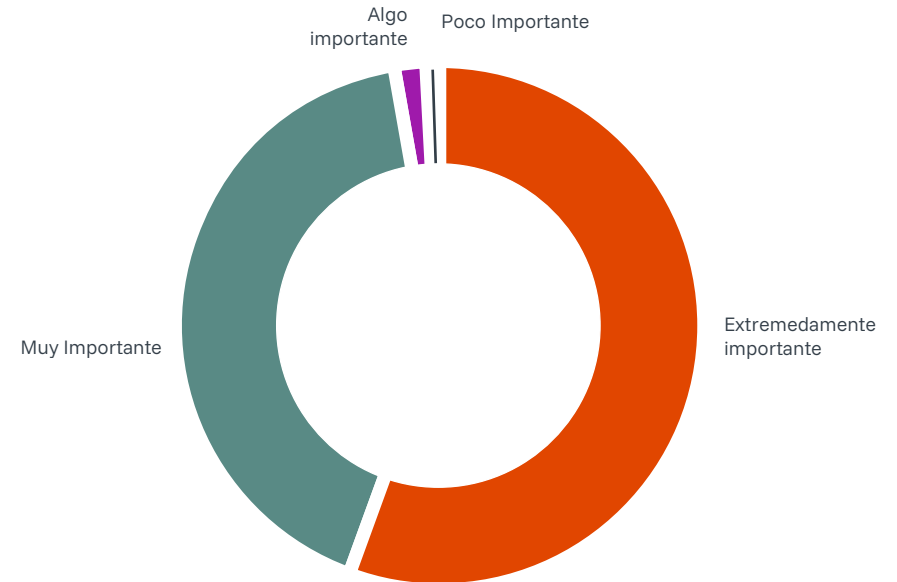
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Fundamentos básicos de IA para todos los colaboradores	72.83% 193
Cursos técnicos avanzados (programación, modelado de IA)	26.04% 69
Ética en IA y privacidad de datos	27.92% 74
Aplicaciones prácticas de IA en negocios	58.49% 155
Total de encuestados: 265	

## Equilibrio vida personal-laboral

El 41.85% de las empresas considera que el equilibrio entre la vida personal y laboral es extremadamente importante para retener talento, y el 55.56% lo ve como muy importante.

El Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del Ministerio de Capital Humano confirma que la modalidad híbrida y la flexibilidad horaria están en crecimiento, aunque aún limitadas en su implementación. La conciliación entre vida laboral y personal es una prioridad para el diseño de políticas públicas inclusivas.

Las organizaciones deben avanzar hacia modelos laborales más humanos, donde el bienestar integral sea parte de la propuesta de valor.



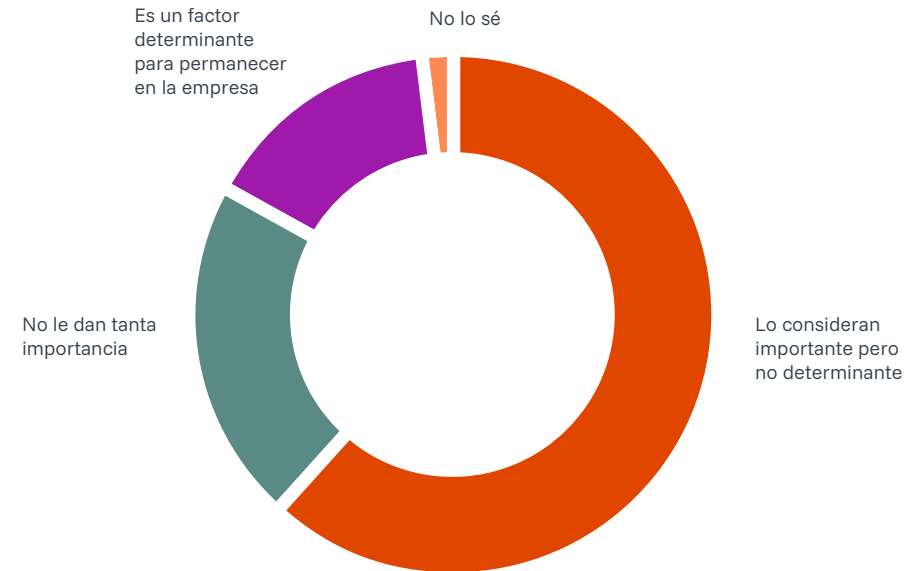
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Extremadamente importante	41.85%	113
Muy importante	55.56%	150
Algo importante	1.85%	5
Poco importante	0.74%	2
No es importante	0.00%	0
TOTAL		270

## Valoración de la formación continua

El 61.76% de los colaboradores considera la formación continua como determinante para permanecer en la empresa, y el 21.32% la ve como importante pero no determinante.

La formación continua es un derecho respaldado por la legislación argentina y una herramienta estratégica para la retención de talento. El Estado promueve programas como el Régimen de Crédito Fiscal para Capacitación y el Plan de Formación Profesional y Continua, que articulan esfuerzos públicos y privados para mejorar la empleabilidad.

La inversión en formación es una apuesta por el desarrollo sostenible y la competitividad empresarial.



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	Porcentaje
Es un factor determinante para permanecer en la empresa	41	15.07%
Lo consideran importante pero no determinante	168	61.76%
No le dan tanta importancia	58	21.32%
No lo sé	5	1.84%
TOTAL	272	

## Conclusión

Los resultados del estudio reflejan un mercado laboral en transformación, donde la flexibilidad, el desarrollo profesional y la alineación entre habilidades y necesidades organizacionales se vuelven claves para atraer y retener talento.

La implementación de tecnologías como la inteligencia artificial, junto con estrategias de formación y bienestar, serán determinantes para construir organizaciones sostenibles y competitivas en los próximos años.

# Fuentes

## Rotación de Personal

### **Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Ministerio de Capital Humano:**

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/encuesta-de-indicadores-laborales>

### **Preferencias de las Nuevas Generaciones**

#### **Encuesta Nacional de Jóvenes (ENJ) – INDEC:**

<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-2-21-131>

## Brechas de Habilidades

### **Informe OIT sobre brechas de talento en Argentina (sector autopartista):**

<https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-llama-fortalecer-las-capacidades-laborales-en-la-industria>

### **Modalidades de Trabajo y Beneficios Valorados**

#### **Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) – Ministerio de Capital Humano:**

<https://www.argentina.gob.ar/capital-humano/trabajo/boletin-de-estadisticas-laborales-bel>

### **Formación Continua y Expectativas de Crecimiento**

#### **Encuesta de Formación Permanente – Cámara Argentina para la Formación Profesional y Capacitación Laboral:**

[https://camaraargentina.com.ar/wp-content/uploads/2024/05/Informe-Abril-2024-Observatorio\\_compressed.pdf](https://camaraargentina.com.ar/wp-content/uploads/2024/05/Informe-Abril-2024-Observatorio_compressed.pdf)

The Adecco logo is displayed in white, bold, sans-serif font. The background is a dark blue upper section and a red lower section, separated by a white diagonal line. There are also some thin white and red lines in the upper blue section.

Adecco

[adecco.com/es-ar](https://www.adecco.com/es-ar)