

randstad employer brand research 2026.

Argentina.



randstad



partner for talent.



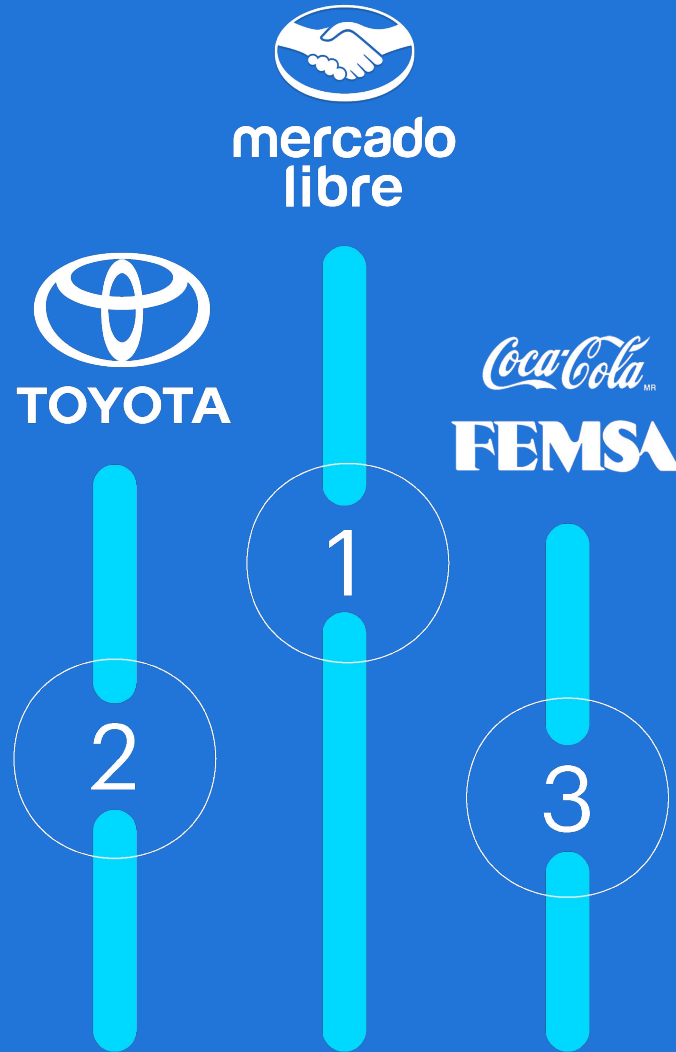
- 03 empresas más atractivas para trabajar.
- 06 resumen ejecutivo.
- 12 atributos clave.
- 18 detalle de los atributos clave.
- 23 comportamiento ante el cambio de empleo.
- 30 sobre el estudio.

empresas más atractivas
para trabajar 2026.



2026

- 1 Mercado Libre
- 2 Toyota
- 3 Coca-Cola FEMSA
- 4 Pampa Energía
- 5 YPF
- 6 Aeropuertos Argentina
- 7 IBM
- 8 Boehringer Ingelheim
- 9 Ford
- 10 Roemmers



2025

- 1 Samsung
- 2 Aerolíneas Argentinas
- 3 HP
- 4 Arcor
- 5 YPF
- 6 Ford
- 7 Nestlé
- 8 Unilever
- 9 Globant
- 10 Newsan

sectores más atractivos para trabajar 2026.

- 1 Farmacéutica
- 2 Industria automotriz
- 3 Energía
- 4 Consumo masivo de alimentos
- 5 Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (TIC)
- 6 Consumo masivo de productos para el cuidado personal
- 7 Banca
- 8 Consumo masivo de bebidas
- 9 Industria
- 10 Transporte y logística



resumen ejecutivo.



mientras que la remuneración y los beneficios influyen en la elección, persiste la brecha salarial y de desarrollo profesional.

En Argentina, el salario competitivo y los beneficios son los atributos más importantes a la hora de elegir un empleador y se mantiene como prioridad al momento de evaluar un cambio de trabajo. En segundo nivel de prioridades se encuentra buen ambiente laboral, desarrollo profesional y seguridad laboral, los cuales son muy bien valorados aunque el atributo de clima laboral es menos influyente a la hora de buscar un cambio. El balance trabajo-vida personal se posiciona por debajo a nivel general pero gana relevancia cuando el talento es forzado a priorizar, resaltando su rol como factor decisivo a pesar de no ser el primer atributo que primero se venga a la mente. La importancia de estos atributos en general aumenta con la edad y el nivel educativo, particularmente para el del salario y buen ambiente laboral. Las diferencias de género son más pronunciadas con respecto a clima laboral, desarrollo profesional y balance trabajo-vida personal, todas siendo mucho más prioritarias para el talento femenino.

La evaluación de los empleadores actuales resalta una fortaleza relativa sobre seguridad laboral, que se alinea estrechamente con las expectativas del talento, pero muestra una brecha importante en remuneración competitiva y beneficios (37% vs. 70% expectativa) y desarrollo de carrera (41% vs. 63% expectativa). Este desfase muestra que no se logra cumplir con las expectativas sobre la remuneración y el desarrollo siendo así el principal punto débil de la oferta laboral, lo que sugiere que los esfuerzos de diferenciación y retención en Argentina dependen en gran medida de cerrar estas brechas.

41%

del talento masculino considera que su actual empleador ofrece salarios y beneficios competitivos, mientras que el talento femenino lo evalúa en un 33%.

56%

del talento femenino considera que un buen balance de trabajo-vida personal es una prioridad, en comparación al 49% de los hombres. Sin embargo, solo el 46% de las mujeres evalúa positivamente a su empleador actual en este aspecto, demostrando así una brecha pronunciada en las necesidades de este sector.

el salario estable y un buen ambiente de trabajo determinan la seguridad laboral y fortalecen el balance trabajo-vida personal.

La seguridad laboral en Argentina está principalmente influenciada por un ingreso económico estable y los beneficios, dicho por el 76% del talento, estando muy por encima de otros atributos. A esto le sigue el reconocimiento por desempeño, continuidad de carrera y la estabilidad organizacional y financiera, lo que demuestra que la seguridad laboral depende tanto de la previsibilidad financiera como de la continuidad a largo plazo. Mientras que este ranking es consistente entre los grupos, esto difiere según el grupo generacional: el talento más joven le otorga más importancia al aprendizaje, desarrollo y la empleabilidad (46% generación Z vs. 21% baby boomers), mientras que las generaciones más grandes asocian la seguridad laboral con mayor reconocimiento y continuidad (52% generación X vs. 42% generación Z).

El balance trabajo-vida personal está mayormente influenciado por las condiciones laborales cotidianas, siendo un buen ambiente laboral elegido por el 64% del talento como principal atributo, por encima de las licencias y el tiempo libre (44%) y el crecimiento y la realización personal (45%). El talento más joven le otorga relativamente mayor importancia a los beneficios de licencias y tiempo libre (45% vs. 40%) mientras que generaciones más grandes vinculan más el balance trabajo-vida personal con el crecimiento personal (52% vs. 42%). Las diferencias de género son pequeñas, aunque las mujeres priorizan un poco más un formato de trabajo flexible (39% vs. 32%) y la facilidad de acceso al lugar de trabajo (27% vs. 23%).

Los beneficios secundarios están altamente estimados, particularmente el retiro, la seguridad financiera, la salud y el bienestar, todas citadas por 9 de cada 10 personas. Su importancia crece con la edad, particularmente entre las mujeres, lo que convierte estos beneficios en una herramienta primordial para la retención y en un atractivo para los empleadores.

39%

de los millennials prefieren una modalidad de trabajo flexible, seguido por un 34% de la generación Z, 32% de la generación X y un 29% para baby boomers.

los beneficios de trabajo flexible y estilo de vida

son respaldados principalmente por mujeres (89% vs. 81% por hombres).

una baja remuneración es el principal motivo para considerar un cambio de trabajo, lo que refleja las deficiencias en el desempeño de los empleadores actuales.

39%

de la generación Z tiene planificado cambiar de empleo en los próximos 6 meses, en comparación con el 35% entre los millennials, 23% de la generación X y 19% de los baby boomers.

mala reputación

es la principal razón que cita la generación Z para dejar su empleo actual (13% vs. 8% de otras generaciones).

En Argentina, la intención de cambiar de empleo sigue siendo significativamente mayor que la movilidad del último tiempo, lo que remarca el riesgo constante sobre la retención de talento. Solo el 10% del talento dice haber cambiado de trabajo en los últimos 6 meses, comparado con el 33% que planea hacerlo en los primeros 6 meses de 2026. De todas formas, tanto la intención (-1% vs. 2025) como los cambios reales (-2% vs. 2025) están disminuyendo. Esta brecha indica que hay expectativas no satisfechas en lugar de una mayor rotación de personal.

Los atributos principales que llevan a tomar la decisión de renunciar son el salario bajo y limitaciones al crecimiento profesional, remarcando una brecha en la capacidad de retención crítica en donde los empleadores actualmente están teniendo un mal desempeño. La falta de desafíos afecta al talento joven (22% vs. 14%) mientras que la preocupación por una remuneración justa aumenta por cada etapa profesional. Otros factores incluyen la mejora del balance trabajo-vida personal y un entorno laboral negativo, aunque el balance trabajo-vida personal es menos preocupante para los baby boomers (15% vs. 26%). El balance trabajo-vida personal y el ambiente laboral muestran una alineación parcial entre las expectativas y la realidad, indicando que hay espacio para mejorar la experiencia cotidiana. Por contraste, la seguridad laboral y la igualdad de oportunidades son claras fortalezas y rara vez provocan rotación de personal, lo que sugiere que ya hay una estabilidad fundacional establecida.

Los empleadores deben priorizar un salario competitivo, el desarrollo de carrera y un ambiente laboral comprensivo para poder abordar los principales riesgos de retención de personal.

el enfoque multicanal define la realidad de la búsqueda laboral del talento en Argentina.

63%

de los hombres encontraron trabajo a través de Facebook, comparado con el 54% de mujeres, quienes son más probables de conseguirlo a través de Instagram (50% vs. 43%).

las redes sociales

son el primer canal que utilizan las mujeres para buscar trabajo (57% vs. 49%), además de ser el canal más exitoso para conseguir uno (31% vs. 27% para hombres).

A la hora de buscar nuevas oportunidades, los argentinos recurren a una amplia variedad de canales, demostrando que no existe un único camino que domine claramente entre los resultados. Medios como portales de empleo, LinkedIn y redes sociales son las plataformas más utilizadas, pero la posibilidad de éxito en conseguirlo es similar entre todos los canales. Las redes sociales (29%), conexiones personales (26%) y LinkedIn (23%) logran resultados parecidos, mostrando así que el éxito de la búsqueda laboral depende más de un abordaje multicanal que de un enfoque dependiente de una plataforma puntual.

La forma en la que estos canales son utilizados varía según el grupo generacional. Es más probable que el talento más joven consiga encontrar trabajo a través de redes sociales (36% de la generación Z vs. 26% de millennials), mientras que las generaciones más grandes dependen más de conexiones personales y referidos. Dichas diferencias reflejan diversos puntos de acceso y redes, más que de una efectividad dispar entre los diferentes rangos de edad.

A lo largo del proceso de la búsqueda laboral el talento utiliza tanto portales de empleo como redes sociales, teniendo ambas un buen índice de conversión. Las plataformas como CompuTrabajo y Zona Jobs, Instagram y Facebook, muestran un nivel de uso similar a la hora de buscar y conseguir trabajo, reforzando así la ausencia de un único camino dominante. A medida que los candidatos pasan de explorar oportunidades al proceso de aplicación, el contacto cara a cara se vuelve sumamente importante, lo que indica que el proceso de búsqueda laboral comienza en canales digitales pero en los momentos clave de toma de decisión las interacciones personales cobran mayor relevancia.

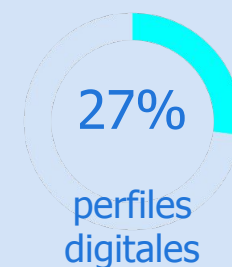
especializaciones.

la confianza en la salud financiera de los empleadores varía por especialización, pero las prioridades se mantienen alineadas.

En todas las especializaciones, las prioridades para un empleador ideal coinciden, en gran medida, aunque las expectativas varían según el puesto. El 48% de perfiles digitales ponen mayor énfasis en la flexibilidad y la carga de trabajo, en comparación con el 31% del talento profesional y el 35% de los perfiles operativos. El balance trabajo-vida personal es un aspecto clave, donde el 69% lo prioriza y un 57% marca la carga de trabajo razonable como el atributo principal para favorecer ese balance, además del acceso remoto generalizado (el 72% trabaja total o parcialmente de forma remota). Los perfiles digitales son más activos a la hora de navegar por el mercado laboral, utilizando LinkedIn (64%) y agencias de reclutamiento (43%) y buscando también la movilidad interna, con un 9% que ha cambiado de puesto dentro de la misma organización en los últimos seis meses.

Los perfiles operativos y profesionales otorgan mayor importancia a la estructura, la estabilidad y el desarrollo profesional. Los operativos dependen en gran medida de la seguridad laboral (60%) y de una remuneración fiable (73%), con una viabilidad limitada para el trabajo remoto (el 39% trabaja completamente presencial), por lo que el tiempo libre y el entorno laboral son clave para lograr un equilibrio. El perfil profesional combina un fuerte enfoque en el desarrollo profesional (58%) y el reconocimiento/cultura (el 86% los considera importantes) con una dependencia continua de las plataformas de empleo (65%).

Las diferencias entre los distintos perfiles son el reflejo del tipo de organización y de las condiciones propias de trabajo de cada uno antes que de expectativas diferentes, lo que subraya la necesidad de adaptar las estrategias de retención a cada puesto.



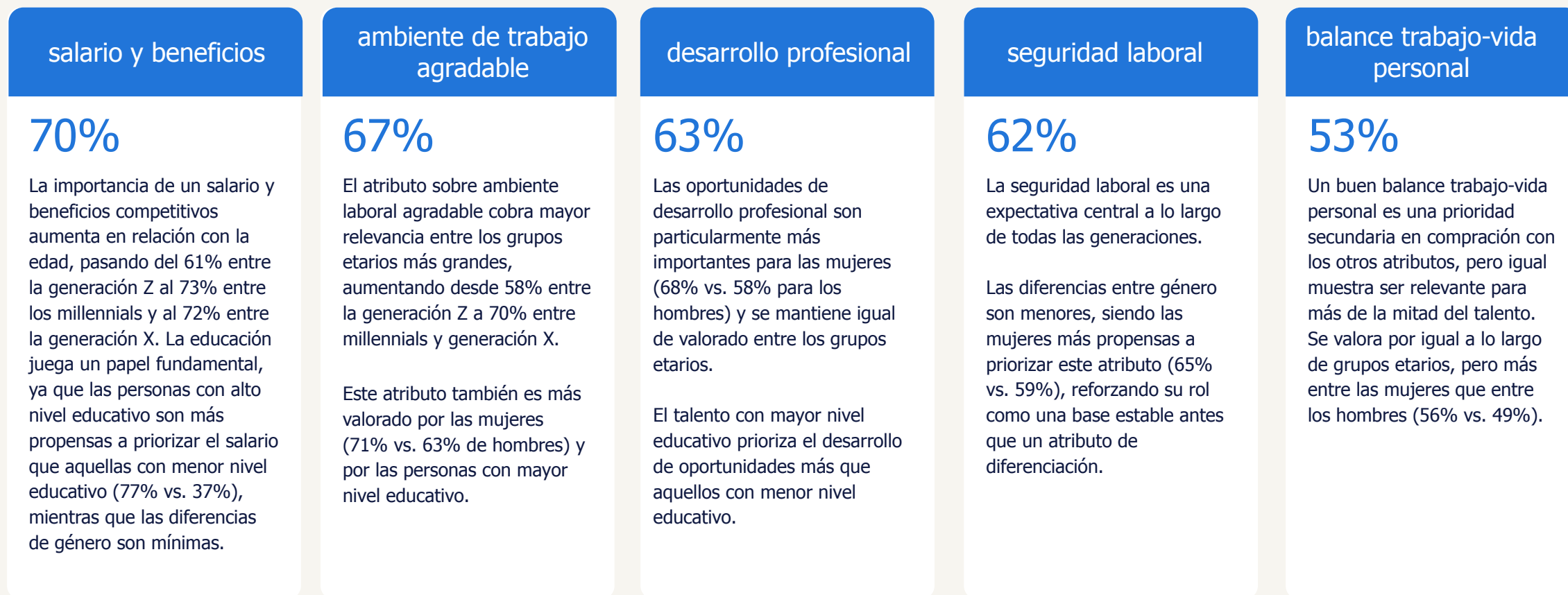
evalúa a su empleador de manera positiva sobre su estabilidad financiera.

atributos clave.



las cinco razones principales por las que el talento elige a un empleador.

El salario y los beneficios se destacan como el atributo más importante a la hora de elegir un empleador en Argentina. Seguido de esto, se encuentra un grupo de atributos relacionados con la experiencia laboral del día a día y de la estabilidad a largo plazo: un ambiente de trabajo agradable, el desarrollo profesional y la seguridad laboral. Si bien el balance trabajo-vida personal es importante para la mayoría, relativamente ocupa un lugar menor entre los otros atributos.



3 atributos más relevantes de la PVE de los principales empleadores en Argentina.

las mejores empresas para trabajar en Argentina abarcan sectores como tecnología, industria automotriz, bienes de consumo, energía, infraestructura y farmacéutica, y son ampliamente reconocidas como líderes en sus respectivos campos. Estas se caracterizan principalmente por atributos relacionados a la tecnología de vanguardia, una sólida reputación y puestos de trabajo interesantes, lo que las convierte en destinos atractivos para el talento.

principales empresas	1	2	3
1. Mercado Libre	tecnología de vanguardia	buena reputación	liderazgo sólido
2. Toyota	buena reputación	tecnología de vanguardia	liderazgo sólido
3. Coca-Cola FEMSA	buena reputación	liderazgo sólido	tecnología de vanguardia
4. Pampa Energía	buena reputación	tecnología de vanguardia	liderazgo sólido
5. YPF	buena reputación	tecnología de vanguardia	liderazgo sólido
6. Aeropuertos Argentina	tecnología de vanguardia	buena reputación	trabajo interesante
7. IBM	tecnología de vanguardia	buena reputación	trabajo interesante
8. Boehringer Ingelheim	tecnología de vanguardia	buena reputación	trabajo interesante
9. Ford	tecnología de vanguardia	buena reputación	liderazgo sólido
10. Roemmers	buena reputación	tecnología de vanguardia	trabajo interesante

cómo se clasifican los atributos clave según prioridad e importancia.



Los atributos que se posicionaron más alto indican que tienen una mayor importancia o que se les debe dar preferencia en comparación con los que fueron puntuados más abajo, es decir, cuya prioridad es relativa.

En este cuadro se muestra tanto la importancia absoluta como la prioridad relativa de los atributos de la PVE. Según sus vínculos, cada atributo se ubica en un cuadrante diferente y cada cuadrante ofrece distintas conclusiones que proponen medidas de acción.



prioridad relativa de los atributos clave.



En Argentina, el salario y beneficios competitivos se destaca constantemente como el único determinante que se busca y se prioriza en un empleador. No sólo predomina en general sino también al momento donde el talento se ve obligado a elegir.

Un ambiente agradable de trabajo se posiciona como el segundo atributo más importante en términos generales, pero se vuelve menos prioritario cuando se tiene que elegir, indicando que es un factor que "estaría bueno tener" pero no es decisivo.

Por contraste, la seguridad laboral y el desarrollo de carrera se posicionan por debajo en importancia, pero ganan más relevancia cuando las personas se ven forzadas a priorizar. Esto sugiere que en una instancia de elección, estos atributos funcionales superan a aquellos orientados al largo plazo.

De manera notable, el balance trabajo-vida personal presenta un patrón diferente. Aunque se posiciona en quinto lugar en importancia general, adquiere mayor prioridad cuando las personas se ven forzadas a elegir, lo que muestra que este atributo se convierte en un diferenciador en la toma de decisiones, a pesar de no ser el primero que se viene a la mente.

¿cómo se compara el empleador actual con el ideal?

la seguridad laboral es el área donde los empleadores actualmente mejor se desempeñan, pero el talento pone mayor importancia en el salario y los beneficios.

evaluación del empleador actual.

1.	seguridad laboral
2.	igualdad de oportunidades
3.	acceso fácil al lugar de trabajo
4.	ambiente de trabajo agradable
5.	muy buena reputación
6.	balance trabajo-vida personal
7.	trabajo interesante
8.	contribuye positivamente al medio ambiente y la sociedad
9.	liderazgo/gestión sólida
10.	desarrollo de carrera
11.	salarios y beneficios
12.	tecnología de vanguardia

perfil del empleador ideal.

1.	salarios y beneficios
2.	ambiente de trabajo agradable
3.	desarrollo de carrera
4.	seguridad laboral
5.	balance trabajo-vida personal
6.	igualdad de oportunidades
7.	acceso fácil al lugar de trabajo
8.	liderazgo/gestión sólida
9.	trabajo interesante
10.	muy buena reputación
11.	contribuye positivamente al medio ambiente y la sociedad
12.	tecnología de vanguardia

La seguridad laboral se destaca como el aspecto mejor valorado de la experiencia laboral actual en Argentina, donde el 62% del talento asegura que su empleador ofrece seguridad a largo plazo, lo que coincide con la posición que ocupa entre el ranking de prioridades sobre el empleador ideal (62%).

Por el contrario, la remuneración y beneficios competitivos muestran una mayor brecha entre lo que el talento espera y lo que vive realmente: mientras que el 70% considera este atributo como un rasgo distintivo en un empleador ideal, solo el 40% siente que su empleador actual lo ofrece. Hay una relación similar acerca de las oportunidades de desarrollo profesional, la cual ocupa un tercer puesto entre los atributos de un empleador ideal, pero se ubica décimo para los empleadores actuales.

Por el contrario, los empleadores actuales parecen ofrecer mucho más de lo esperado en aspectos como la igualdad de oportunidades, la facilidad de acceso al trabajo y una muy buena reputación, áreas que el talento prioriza menos a la hora de definir a su empleador ideal.



P. ¿Cómo calificarías a tu propio empleador en cada uno de los siguientes criterios, en una escala del 1 («para nada cierto») al 5 («completamente cierto»)?

P. Al pensar en el empleador ideal, ¿qué elementos debería tener esta organización sin lugar a dudas?

detalle de los
atributos clave.



drivers que fortalecen una sensación sólida de seguridad laboral.

la base más firme de la seguridad laboral son el salario y los beneficios regulares.

¿cuáles son los elementos que brindan un aporte más significativo para generar una sensación sólida de seguridad laboral?



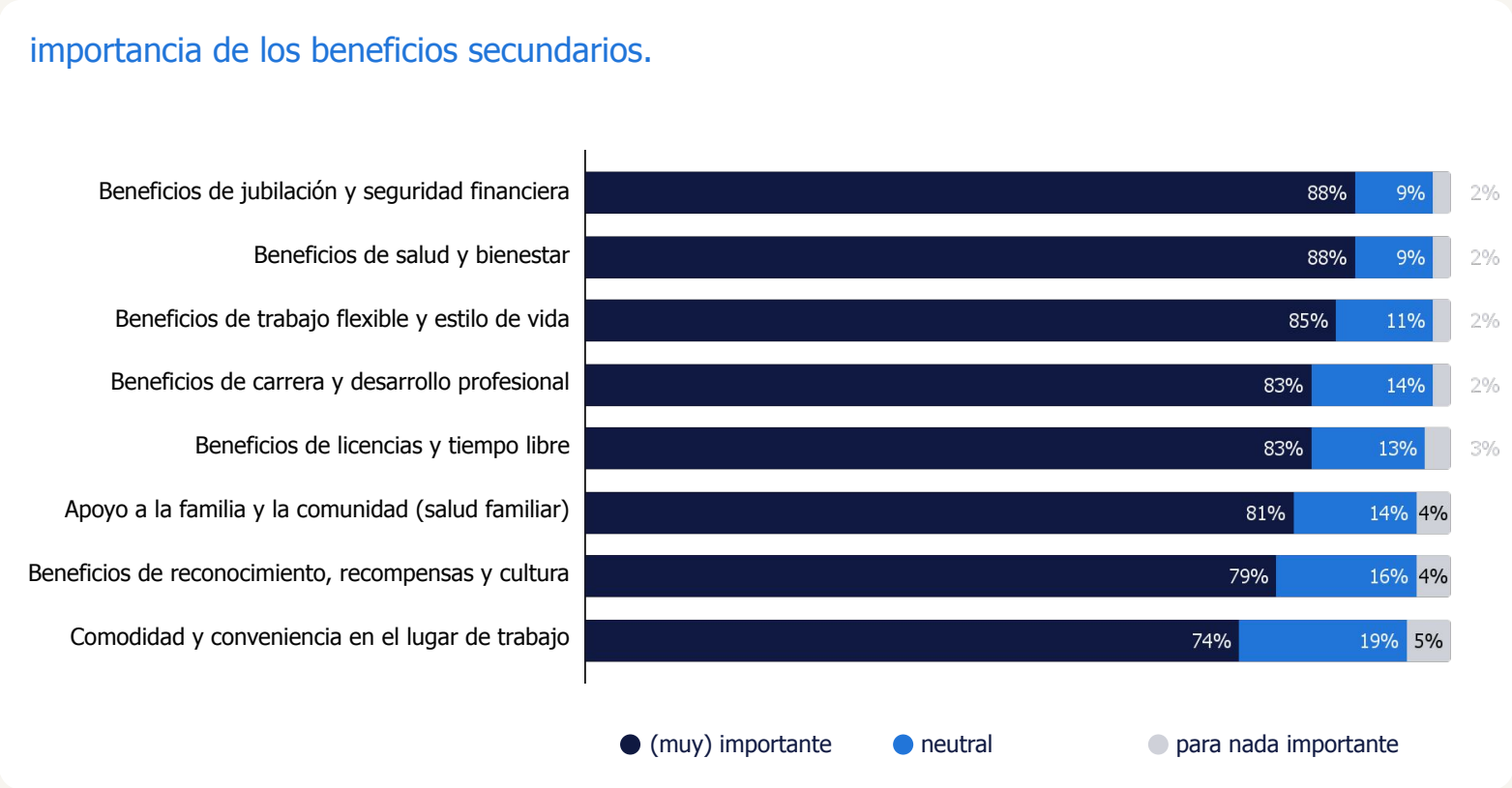
3 de cada 4 argentinos consideran que el atributo de salario y los beneficios regulares es el que más que contribuye a la seguridad laboral por un amplio margen.

A este, le siguen el reconocimiento por desempeño, continuidad de carrera y la estabilidad organizacional y financiera, lo que resalta que la seguridad laboral no sólo se relaciona con la certidumbre financiera sino también con la gestión consistente y la estabilidad organizacional a largo plazo.

A grandes rasgos, este ranking de atributos se respeta a través de los distintos grupos etarios. El talento más joven le pone más énfasis al atributo relacionado al aprendizaje, desarrollo y empleabilidad (46% generación Z vs. 30% generación X). Por otro lado, las generaciones más grandes son más propensas a asociarla con el reconocimiento por desempeño y las oportunidades de carrera (52% generación X vs. 42% generación Z).

los beneficios secundarios más importantes.

9 de cada 10 trabajadores consideran que la jubilación y la seguridad financiera, junto con la salud y el bienestar, son los beneficios secundarios más importantes.



A estos le siguen los beneficios relacionados con la flexibilidad laboral y el estilo de vida, el desarrollo profesional, el reconocimiento y los beneficios por vacaciones o tiempo libre.

En general, la generación X le da mayor importancia a los beneficios secundarios en todas las categorías. Los millennials (84%) y la generación X (85%) priorizan particularmente los beneficios de vacaciones y tiempo libre, mientras que los baby boomers (73%) le dan menos importancia. La generación Z tiende a dar menos importancia a los programas de reconocimiento y recompensas (73%) mientras que los baby boomers son quienes más lo valoran (86%). Las mujeres valoran sistemáticamente más que los hombres los beneficios secundarios, lo que subraya su relevancia para atraer y retener talento. Estos patrones sugieren que adaptar los beneficios según la generación y el género puede potenciar su impacto.

drivers que mejoran el balance trabajo-vida personal.

el balance trabajo-vida personal está determinado principalmente por un buen ambiente laboral.

¿cuáles son los drivers que tienen el mayor impacto en mejorar el balance trabajo-vida personal?



Dos tercios de los profesionales consideran que un buen ambiente laboral contribuye al balance trabajo-vida personal, seguido por el crecimiento y la realización personal, y el tiempo libre y el descanso.

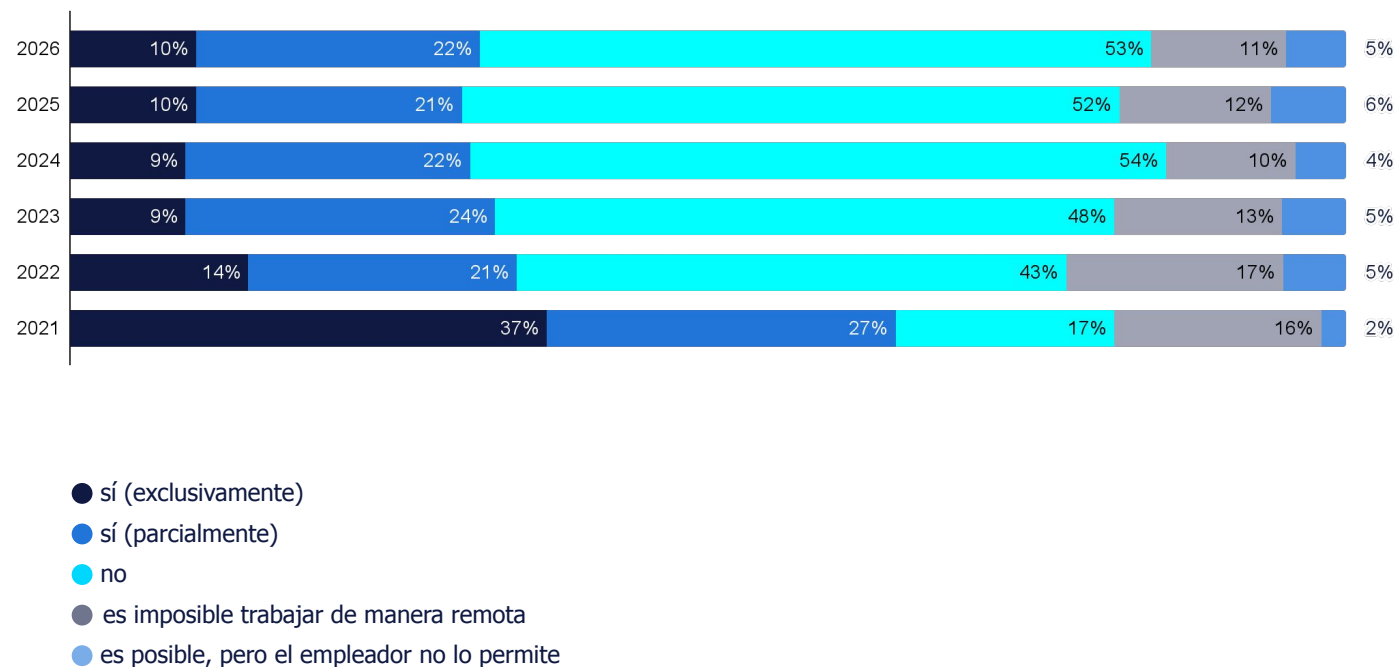
Con respecto a las diferencias etarias, para la generación Z y los millennials, el tiempo libre y la recuperación ocupan el segundo lugar como drivers que contribuyen al balance trabajo-vida personal (45% frente a 39%), mientras que para las generaciones mayores, el crecimiento personal y la realización ocupan este puesto (52% frente a 43%). Las modalidades de trabajo flexible también son particularmente importantes para los millennials (39%), en comparación con la generación Z (34%), la generación X (32%) y los baby boomers (29%).

Entre los géneros hay pocas diferencias, sin embargo, las mujeres son más propensas que los hombres a priorizar una modalidad de trabajo flexible (39% vs. 32%) y un fácil acceso al trabajo (27% vs. 23%).

tendencia sobre el trabajo remoto.

el trabajo presencial continúa siendo la norma mientras que la modalidad de trabajo remoto está condicionada por el tipo y la viabilidad del puesto más que por preferencias personales.

actualmente, ¿trabajás de manera remota/desde tu casa?



En Argentina, más de la mitad del talento sigue trabajando de manera exclusiva en las instalaciones de su empleador. Por otro lado, una de cada tres personas trabaja de forma remota, ya sea a tiempo completo o parcial, lo que indica que el trabajo remoto sigue siendo limitado antes que una práctica generalizada.

Las diferencias en este punto entre las generaciones son mínimas y el hecho de que el talento trabaje de forma remota depende exclusivamente de sus funciones antes que de sus preferencias.

Sin embargo, existen diferencias de género, ya que las mujeres declaran tener mayor acceso al trabajo remoto, al menos de forma parcial, que los hombres (35% frente a 30%).

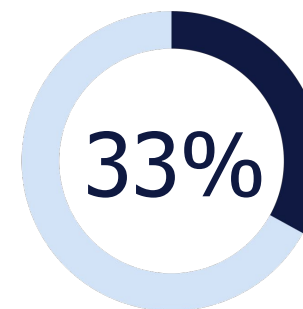
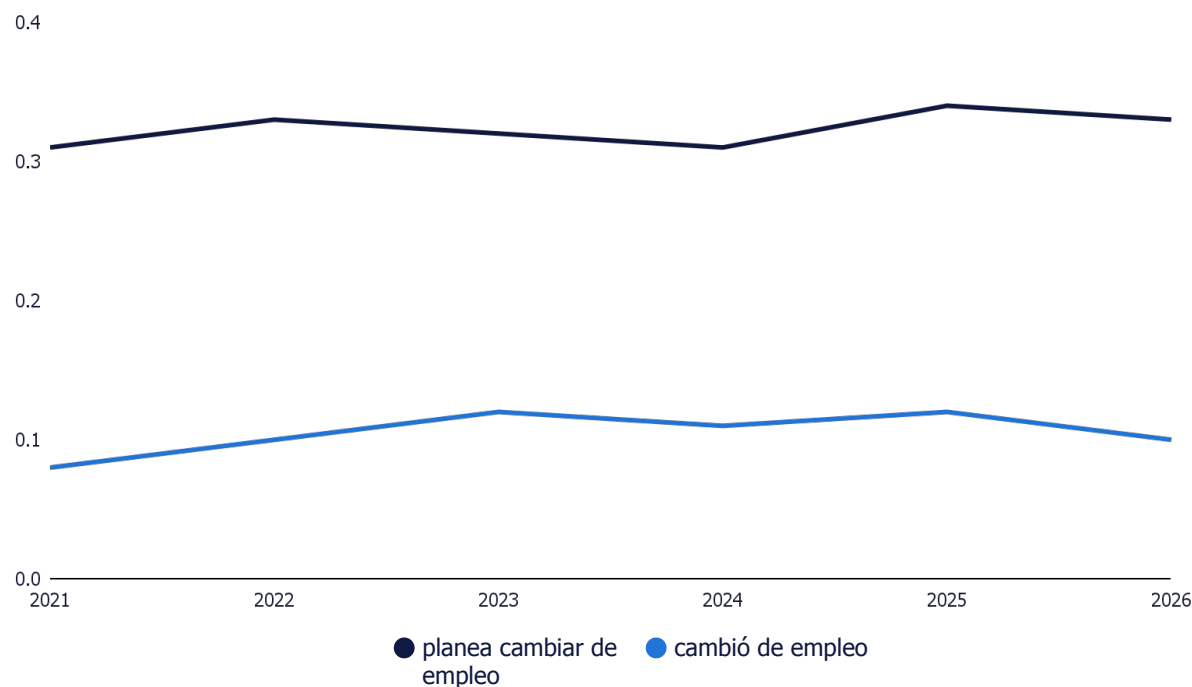
comportamiento ante el
cambio de empleo en
foco.



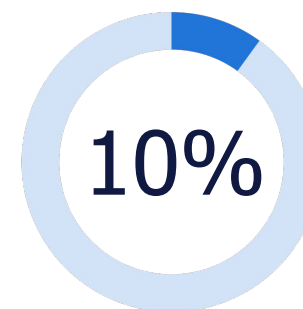
comportamiento ante el cambio de empleo a lo largo del tiempo.

las intenciones de cambiar de trabajo son considerablemente mayores que los cambios de empleo en sí, sobre todo entre el talento joven. Sin embargo, la tendencia de ambos indicadores se mantiene estable, con un descenso tanto en la intención de cambiar de empleo (-1%) como en los cambios reales en los últimos 6 meses (-2%).

cambió de empleador en los últimos 6 meses.



tiene intención de cambiar de empleo en los primeros 6 meses de 2026.



cambió de empleador en los últimos 6 meses de 2025.

¿cuáles son los motivos principales de renuncia?

una baja remuneración es la razón principal del talento para renunciar, gracias al aumento de los costos de vida.

motivos de renuncia.



Después de una baja remuneración, los principales atributos de rotación del talento incluyen: la falta de oportunidades de desarrollo profesional, un balance insuficiente entre el trabajo-vida personal y un ambiente de trabajo negativo. Todos estos son aspectos que se reflejan entre los cinco más valorados en un empleador ideal. En otras palabras, los atributos que hacen atractivo a un empleador son los mismos que alejan al talento cuando estos no están presentes.

Con respecto a los grupos etarios, las generaciones más jóvenes consideran más importante mejorar el balance trabajo-vida personal (29% vs. 24% de los grupos de mayor edad) mientras que las generaciones mayores (22%) son más propensas a renunciar cuando se sienten insuficientemente recompensadas por motivos discriminatorios (debido a su edad, género, etnia o religión).

En cuanto a los diferentes géneros, las mujeres citan el salario como motivo de renuncia con mayor frecuencia que los hombres (52% vs. 48%), mientras que los hombres son más propensos a renunciar por falta de interés en el trabajo o por un liderazgo deficiente.

¿cómo se vincula con tu situación actual?

para retener el talento, los empleadores necesitan mejorar la remuneración, el desarrollo profesional y el ambiente laboral.

motivos de renuncia.

1. remuneración muy baja
2. falta de oportunidades de crecimiento profesional
3. para mejorar balance trabajo-vida personal
4. ambiente laboral negativo
5. falta de interés en el empleo
6. miedo a perder el empleo
7. no recibía una recompensa justa
8. mala relación con el líder
9. falta de inversión en tecnología e innovación
10. el lugar de trabajo no es de fácil acceso
11. mala reputación
12. no contribuye ni al medio ambiente ni a la sociedad

evaluación del empleador actual.

1. seguridad laboral
2. igualdad de oportunidades
3. acceso fácil al lugar de trabajo
4. ambiente de trabajo agradable
5. muy buena reputación
6. balance trabajo-vida personal
7. trabajo interesante
8. contribuye positivamente al medio ambiente y la sociedad
9. liderazgo sólido
10. desarrollo profesional
11. salarios y beneficios
12. tecnología de vanguardia

Las principales razones por las que los trabajadores consideran dejar su trabajo en Argentina son la baja remuneración y las oportunidades limitadas de crecimiento profesional, áreas donde la evaluación del empleador actual es relativamente débil. En contraste, la seguridad laboral y la igualdad de oportunidades se perciben como fortalezas de los empleadores actuales y no es un motivo central para renunciar, lo que sugiere que estos atributos están bien establecidos.

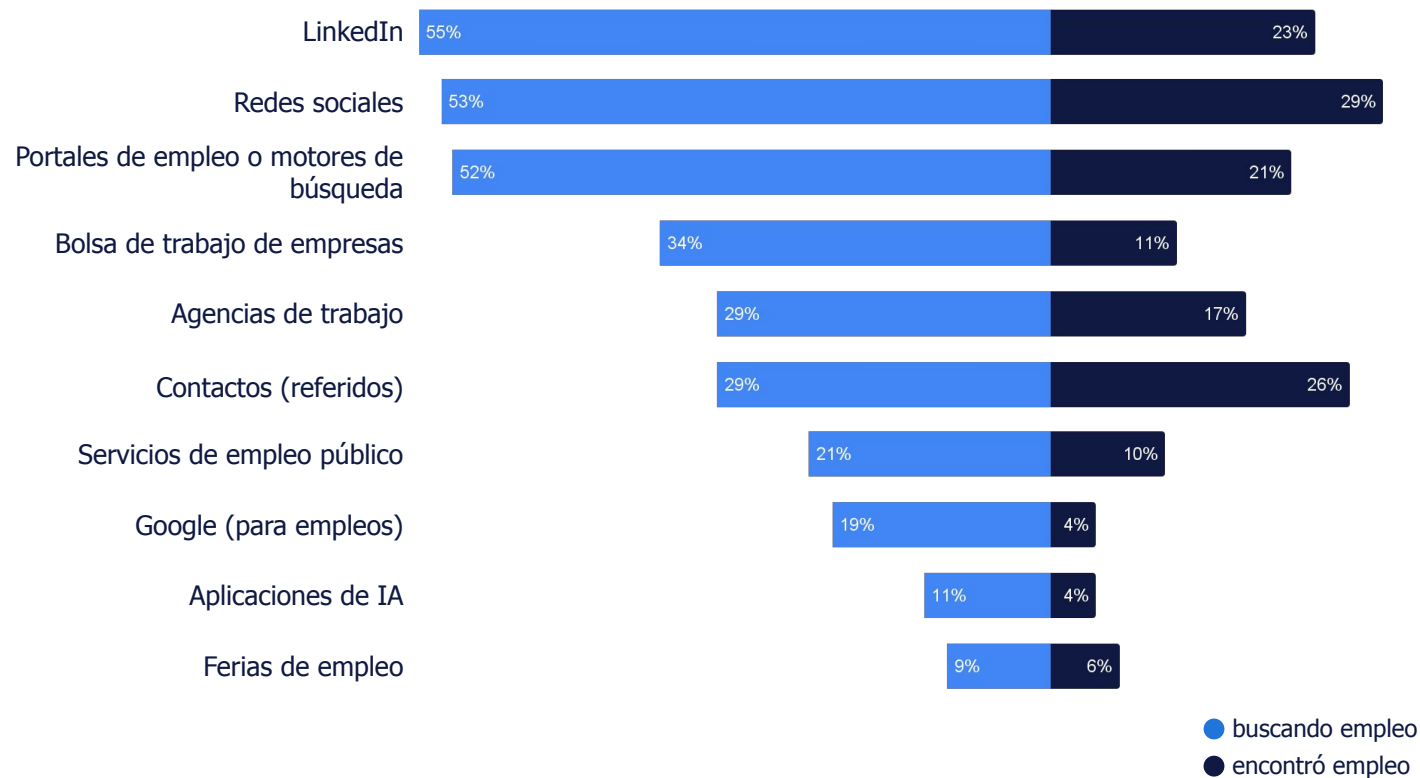
Al pensar en su empleador ideal, el talento da mayor importancia a los mismos factores que impulsan la rotación de personal: salario y beneficios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente de trabajo agradable y el balance trabajo-vida personal. Esto muestra que es fundamental cerrar las brechas en la remuneración, el desarrollo y la experiencia laboral diaria tanto para atraer como para retener talento.



fuentes utilizadas para encontrar nuevas oportunidades.

el talento utiliza una amplia variedad de canales para buscar trabajo, pero en todos ellos la probabilidad de encontrar un empleo es similar.

canales para encontrar empleo.



En Argentina, los portales de empleo, LinkedIn y las redes sociales son los canales más utilizados para buscar nuevas oportunidades, aunque ninguno se destaca sobre el resto al momento de encontrar trabajo.

Los canales como las redes sociales (29%), las conexiones personales (26%) y LinkedIn (23%) generan resultados muy parejos para encontrar empleo, lo que sugiere que el éxito en la búsqueda depende más del enfoque amplio que del uso de una plataforma específica.

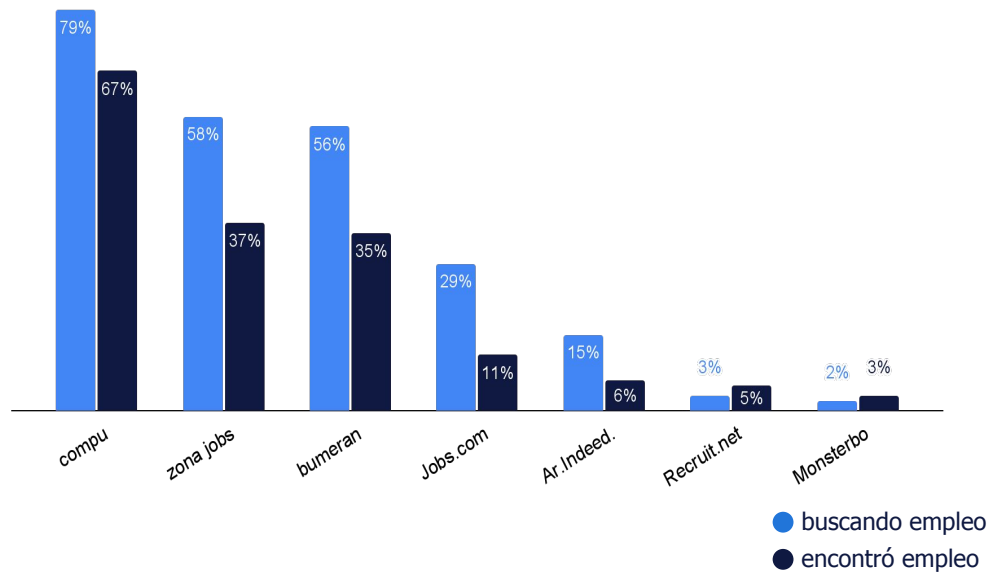
Los jóvenes profesionales tienen más probabilidades de encontrar trabajo a través de las redes sociales (36% de la generación Z vs. 26% de los millennials), mientras que las generaciones mayores se basan relativamente más en las conexiones personales y las recomendaciones, lo que refleja un uso distinto de las fuentes de acceso más que diferencias en el éxito general.



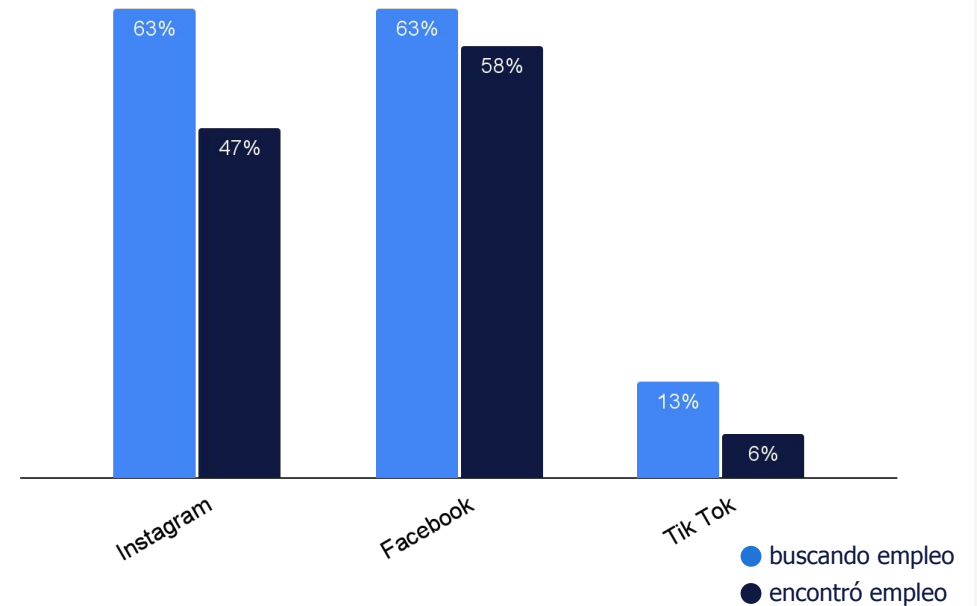
portales de empleo y redes sociales usados para la búsqueda de empleo.

los portales de empleo como Computrabajo y Zona Jobs, junto con redes sociales como Instagram y Facebook, muestran niveles de éxito similares, tanto para buscar como para conseguir trabajo. En líneas generales, la búsqueda de empleo en Argentina se realiza a través de múltiples canales y los portales de empleo así como las redes sociales desempeñan un papel activo para facilitar el éxito en la búsqueda de trabajo.

portales de empleo.



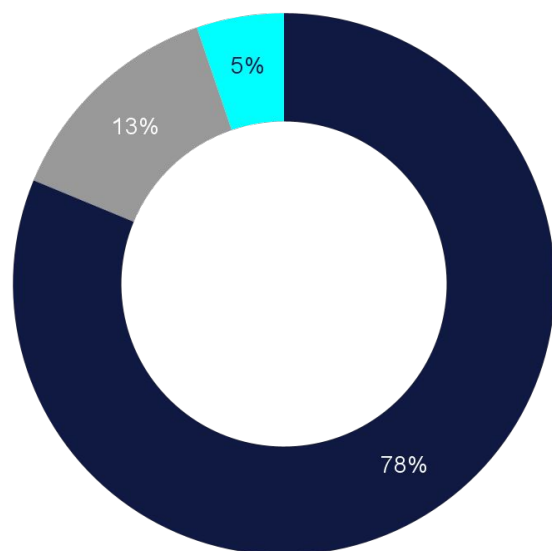
redes sociales.



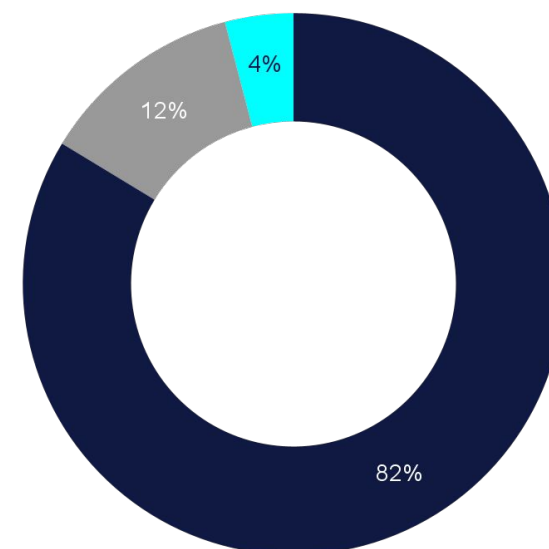
la importancia del contacto en persona.

la mayoría del talento considera importante el contacto cara a cara durante su búsqueda de empleo. Su relevancia aumenta desde la fase de búsqueda hasta la de solicitud (82%), lo que indica que la interacción personal cobra mayor peso en las etapas más avanzadas dentro del proceso de contratación.

durante la búsqueda de empleo.



durante la postulación.



● (muy) importante
● neutral
● para nada importante



sobre el estudio

¿qué es el employer brand research de Randstad?

- Es una investigación representativa sobre marca empleadora basada en las percepciones del público general, que optimiza desde hace 25 años las ideas exitosas sobre employer branding.
- Es una encuesta independiente con más de 171.000 participantes y 6.400 empresas evaluadas en todo el mundo.
- Es un reflejo del atractivo de los empleadores más grandes del país.
- Es información valiosa para ayudar a los empleadores a darle forma a su marca empleadora.



171.000
personas encuestadas

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



argentina
australia
austria
bélgica
brasil
canadá
dinamarca

chile
china
francia
alemania
grecia
región
administrativa
especial de
hong kong

hungria
india
italia
japón
luxemburgo
malasia
méxico

países bajos nueva
zelandia
noruega
polonia
portugal
republica checa
rumania
singapur

españa
suecia
suiza
reino unido
estados unidos
uruguay

muestra.

- compuesta por grupos etarios de entre 18 años hasta la edad jubilatoria.
- representativa por género.
- sobrerrepresentada en los grupos etarios de entre 25-44 años.
- incluye estudiantes, trabajadores empleados y desempleados.

trabajo de campo.

- entrevistas realizadas por internet.
- enero de 2026.

duración de la entrevista.

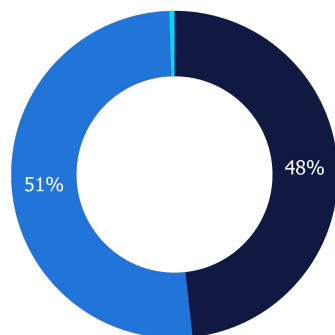
- 14 minutos.

país.

- argentina, encuestados 4.071.

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

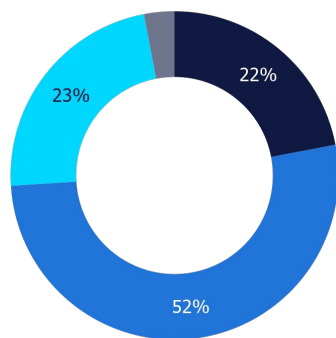
género.



- masculino
- femenino
- otro*

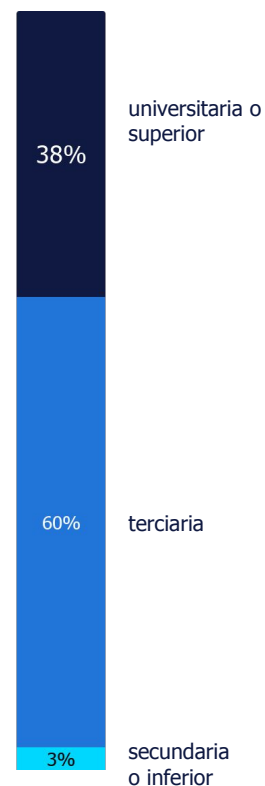
* observación: otro está compuesto por personas con otras identidades de género y personas que prefieren no responder a la pregunta

edad.

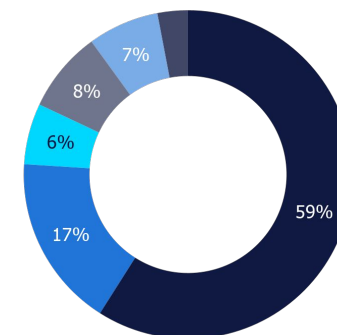


- Generación Z (1997-2012)
- Millennials (1981-1996)
- Generación X (1965-1980)
- Baby boomers (1946-1964)

educación.



región.



- Buenos Aires y GBA
- Centro/Pampa Húmeda
- Cuyo
- Noreste
- Noroeste
- Patagonia

muchas
gracias.



partner for talent.