

Talento Joven y Empresas: Oportunidades y Desafíos

2024





Argentina





Acerca del estudio

Para la realización de este estudio, se encuestaron a 13,362 jóvenes y 590 empresas en 14 países de Latinoamérica.

El presente estudio, realizado cada dos años por ManpowerGroup y Junior Achievement Américas, tiene como objetivo generar conciencia sobre los desafíos que enfrentan los jóvenes de 18 a 29 años para integrarse al mercado laboral. También busca mostrar la perspectiva de las empresas en la contratación, atracción y retención del talento joven. La evidencia recolectada a través de esta encuesta pretende mejorar las acciones y políticas del mercado laboral, remediando los desajustes existentes.

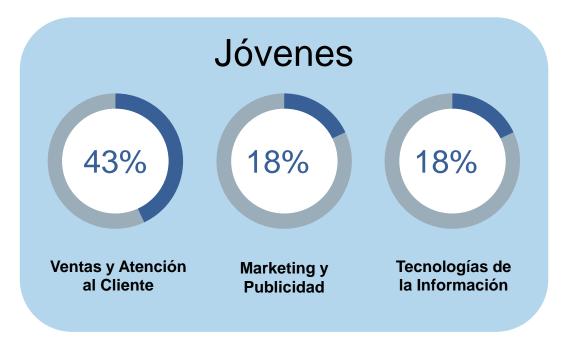
La recopilación de datos detallados y el análisis de las tendencias laborales buscan proporcionar una visión integral de la situación actual y desarrollar recomendaciones concretas para cerrar la brecha entre la oferta y la demanda laboral.





Búsqueda de Oportunidades Laborales

Se le preguntó a los jóvenes las principales áreas en las que se enfocan para buscar empleo y las empresas señalaron dónde están las vacantes para jóvenes. Es crucial que los jóvenes diversifiquen sus enfoques y exploren las áreas más demandadas para mejorar sus oportunidades de empleo.





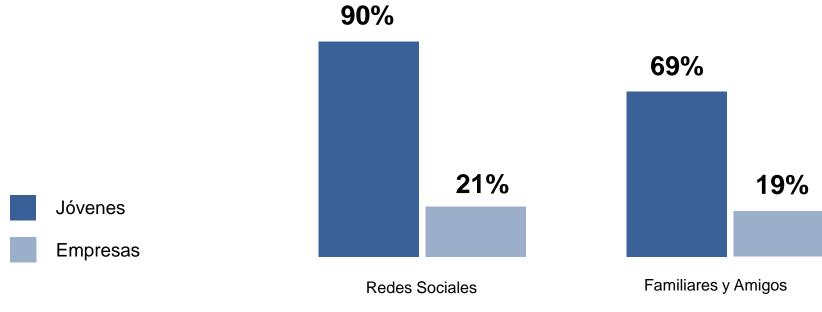






Medios de búsqueda y promoción de vacantes

Se necesita que las empresas mantengan una presencia activa en redes sociales, compartiendo oportunidades laborales y participando en conversaciones relevantes para atraer talento.









¿A qué se enfrentan los jóvenes y las empresas para vincularse en el mercado laboral?

| Jó | ven | es |
|----|-----|----|
| | | |

Falta de experiencia

72%

Incompatibilidad de horario

48%

Escasez de oportunidades en el área de interés

43%

Empresas

Falta de experiencia por parte de los jóvenes

20%

Falta de habilidades blandas

20%

Expectativas salariales elevadas

18%





Factores principales para elegir un empleo y atraer al talento

Para elegir un empleo, los jóvenes se enfocan en:

1 2
Salario Crecimiento profesional

Para atraer talento joven las empresas ofrecen:

1 2
Relación
laboral formal Crecimiento
profesional

Jóvenes Empresas





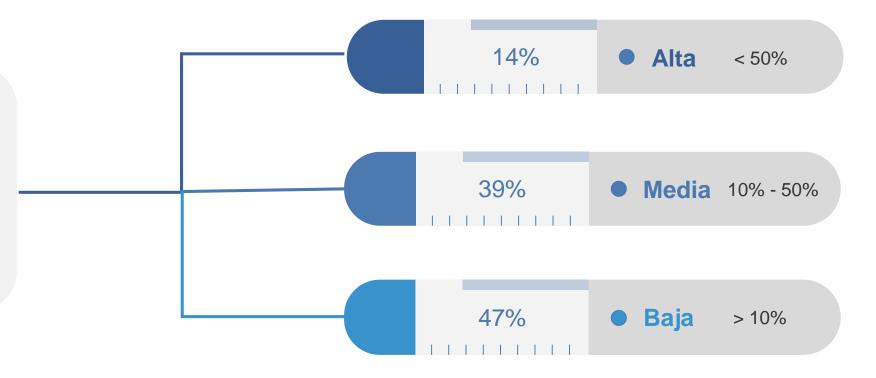




Nivel de rotación laboral del talento joven

El 61% de las organizaciones encuestadas encuentran una dificultad mayor en la retención del talento joven que en la atracción. Sin embargo, 47% de las empresas en Argentina, reportan que el nivel de rotación laboral entre los jóvenes es bajo.

Tasa de rotación de las empresas de **Argentina**









Razones de renuncia

Consultamos a las empresas sobre las principales razones de renuncia de los jóvenes entre 18 y 29 años, y a los propios jóvenes les preguntamos por qué renunciaban. Estas son las razones principales según cada grupo:

| Jóvenes | | Empresas |
|---------|-----------------------------------|------------------------------------|
| 18% | Salario insatisfactorio | Búsqueda de mayor crecimiento 17% |
| 13% | Conciliar vida personal y trabajo | Falta de interés en el trabajo 12% |
| 11% | Búsqueda de mayor crecimiento | Salario insatisfactorio 11% |









Conclusiones



90% de los jóvenes en Argentina utilizan redes sociales para buscar empleo, en contraste con el 21% de las empresas que las utilizan para buscar talento.



El 61% de las empresas afirma que es más difícil retener a los jóvenes que atraerlos.



9 de 10 jóvenes declara que han tenido dificultades para encontrar trabajo. El **72**% de los jóvenes encuestados señala que su principal reto ha sido la falta de experiencia.

Principales retos para la contratación de jóvenes

- Falta de experiencia
- Carencia de habilidades
- **Expectativas** salariales elevadas











Recomendaciones

El objetivo es incrementar el interés en los jóvenes en las áreas con más oferta laboral por parte de las empresas.



Las estrategias de reclutamiento deben enfocarse en promover el crecimiento y desarrollo del talento joven.



Crear rutas de orientación para dirigir a los jóvenes hacia áreas demandadas por las empresas antes de elegir sus carreras.







Ampliar y fortalecer canales de reclutamiento



Mejorar y promover el uso de plataformas digitales para la promoción de vacantes



Crear y fomentar programas de referidos para aprovechar este canal



Mantener las vacantes actualizadas en el sitio web y portales de empleo



Buscar asesoramiento con agencias de RRHH para encontrar al talento adecuado







Expansión del tejido y redes de oportunidad

La implementación de estrategias enfocadas en que los jóvenes adquieran experiencia profesional en etapas tempranas, es un factor importante para impulsar su crecimiento profesional.

Adquisición de Experiencia



Ofrecer prácticas y pasantías para que los jóvenes adquieran experiencia relevante en sus áreas de interés, y así facilitar la inmersión en el mundo laboral.

Alianzas Estratégicas



Generar alianzas entre empresas e instituciones educativas para adaptar los programas académicos a la demanda del mercado.





