

Perspectivas 2030: Talento, Empleo e Innovación



Informe Investigación
Abril 2024



Resumen

El presente informe presenta los resultados de la investigación llevada a cabo por la AHK Argentina (Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana) con el propósito de analizar las dificultades actuales y futuras que enfrentan las empresas en relación con la atracción y retención de talento calificado. El estudio se enfoca principalmente en los próximos 5 años y explora las percepciones de las empresas sobre el futuro del talento, considerando el impacto de las nuevas tecnologías, como el big data y la inteligencia artificial. Se examina cómo se está redefiniendo el escenario laboral en el corto plazo y cuáles serán las principales necesidades de mano de obra para las empresas. Además, se investiga el papel del ámbito educativo en la satisfacción de estas necesidades, especialmente en lo que respecta a habilidades técnicas específicas y a la necesidad del aprendizaje práctico. Asimismo, se profundiza en la articulación entre la preparación académica de los jóvenes y su alineación con las demandas del mercado laboral, identificando áreas de mejora para proporcionar respuestas más efectivas.

Abstract

The present report summarizes a research conducted by AHK Argentina (Argentine-German Chamber of Industry & Commerce) aiming to analyze the current and future challenges faced by companies regarding the attraction and retention of qualified talent. The study primarily focuses on the next 5 years and explores companies' perceptions of the future of talent, considering the impact of new technologies such as big data and artificial intelligence. It examines how the labor market landscape is being redefined in the short term and what the main workforce needs for companies will be. Furthermore, it investigates the role of the educational sphere in meeting these needs, especially regarding specific technical skills and the necessity of practical learning. Additionally, it delves into the alignment between young people's academic preparation and their suitability for the demands of the job market, identifying areas for improvement to provide more effective responses.



Aspectos Metodológicos

Se llevó a cabo un estudio exploratorio mediante un cuestionario autoadministrado semicerrado y anónimo que constaba de 12 preguntas. Se recopilaron un total de 238 respuestas durante el mes de marzo de 2024. La muestra incluyó a empresas, consultoras y especialistas en educación, tanto del ámbito público como del privado.

Los encuestados por parte de empresas representan una variedad significativa, incluyendo empresas grandes, pequeñas y medianas, tanto de origen alemán como nacional, representando diferentes sectores de la economía.

Las respuestas provienen de diversas regiones del país, reflejando las necesidades específicas según la industria y la ubicación geográfica.

Investigación	Exploratoria
Metodología	Encuesta anónima
Universo	Empresas/Entidades Educativas/Consultoras
Campo	Marzo 2024
Respuestas	238

Dificultades para Reclutar y Retener Talento Calificado



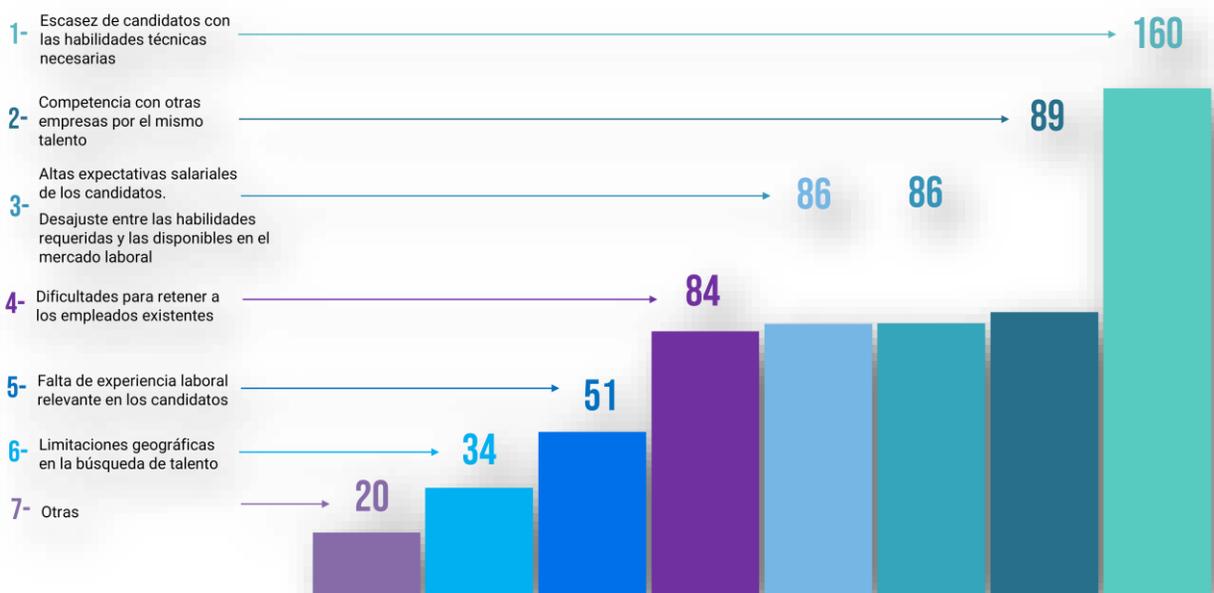
GRÁFICO 1



La mayoría de los encuestados (86%) informa que actualmente enfrenta dificultades para atraer y retener talento calificado en sus respectivas empresas o sectores industriales. (Gráfico 1)

Las principales dificultades se atribuyen, en primer lugar, a la **escasez de candidatos** calificados. Le siguen la **competencia entre empresas** por el mismo talento y, en tercer lugar, las razones relacionadas con las **expectativas salariales** de los candidatos, que a menudo superan lo que las empresas pueden ofrecer, así como el desajuste entre las **competencias requeridas** y las disponibles en el mercado laboral. (Gráfico 2)

GRÁFICO 2

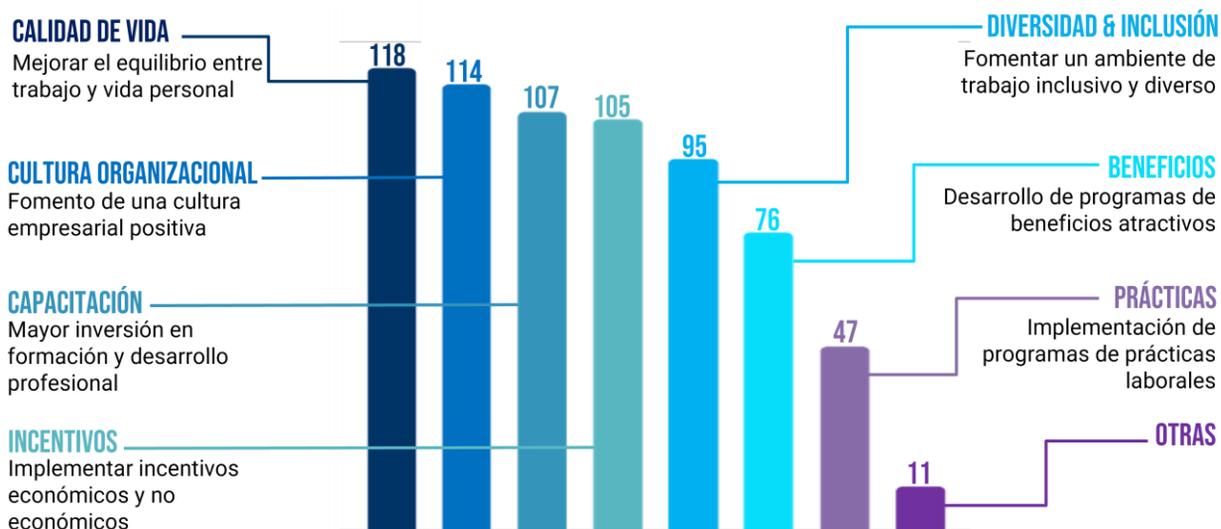


(* La pregunta permite más de una alternativa. Los resultados corresponden a números absolutos.

Estrategias Para la Atracción y Retención de Talentos



GRÁFICO 3



(*) La pregunta permite más de una alternativa. Los resultados corresponden a números absolutos.

Como estrategia para abordar las dificultades en la atracción y retención de talento, las empresas están considerando enfocarse en **mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal** de sus empleados como la opción preferida por la mayoría para los próximos años.

Le siguen, en orden de prioridad, el fomento de una **cultura empresarial positiva**, una mayor **inversión en desarrollo y formación profesional**, y la implementación de **incentivos económicos y no económicos**.

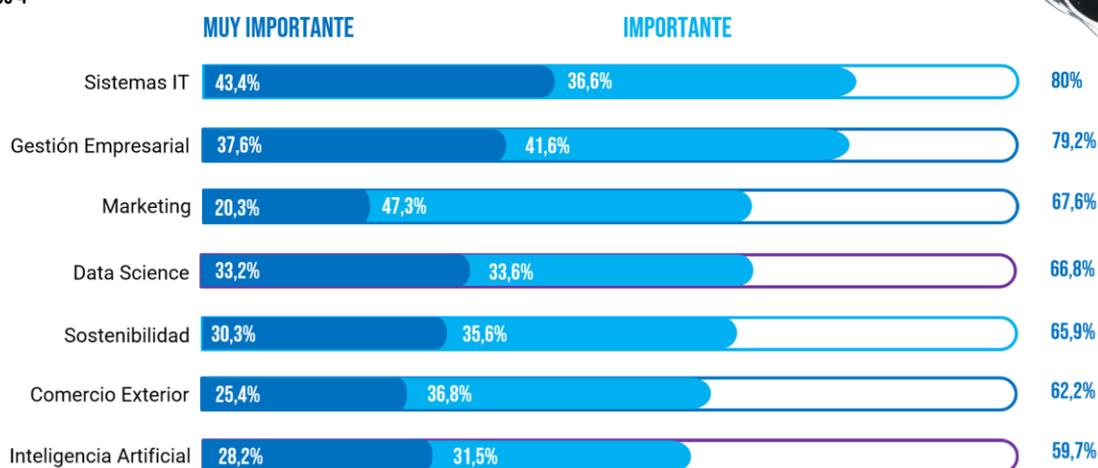
Otras alternativas, como fomentar un ambiente inclusivo y diverso y desarrollar programas de beneficios más atractivos, cuentan con menor preferencia por parte de las compañías.

Es destacable que solo una fracción de ellas mencione la opción de implementar **prácticas** en sus propias organizaciones, a pesar de ser una de las **estrategias más efectivas** para la retención de jóvenes formados a la luz de las necesidades específicas de las empresas. (Gráfico 3)



Expertise Necesario en los Jóvenes

GRÁFICO 4



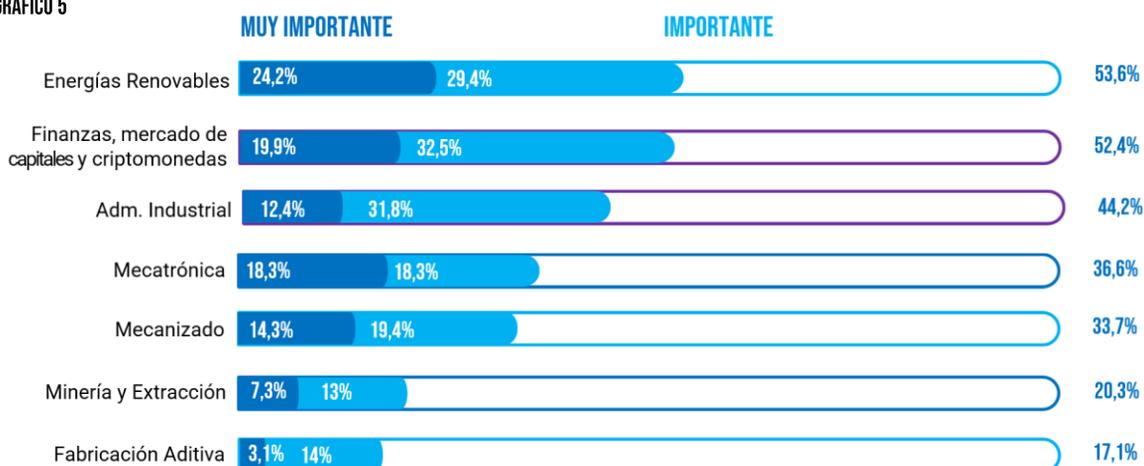
Consultados respecto a la importancia de contar con expertise en distintos campos, el 80% de los encuestados respondió que consideraba importante o muy importante el conocimiento y experiencia en **Sistemas y Tecnología de la Información**, seguida muy de cerca por la **Gestión Empresarial**, con un **79,2%**.

Posteriormente, en orden de importancia, se encuentran **Marketing**, con casi un **70%**, **Data Science** con un **67%**, y **Sostenibilidad** con un **66%**.

Comercio Exterior, Inteligencia Artificial y Energías Renovables también ocupan posiciones destacadas en el ranking de importancia, con un 63%, 60% y 64%, respectivamente.

Es relevante destacar que probablemente por su naturaleza altamente específica, los campos de Mecanizado, Mecatrónica, Minería y Fabricación Aditiva ocupan las posiciones más bajas en el ranking de importancia.

GRÁFICO 5

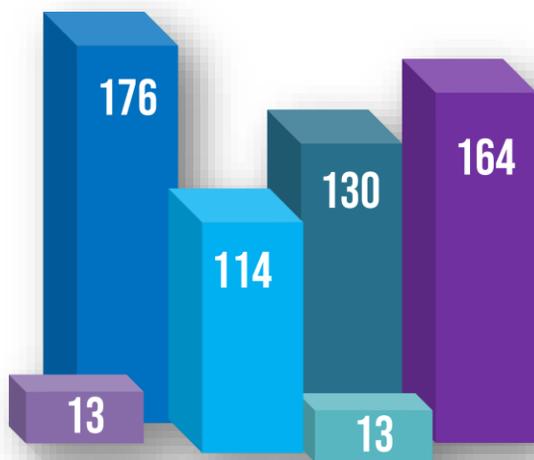




Impacto de las Nuevas Tecnologías

Al consultar respecto del probable impacto de las nuevas tecnologías en sus sectores respectivos, la mayoría coincidió en que se espera una **automatización de tareas rutinarias y repetitivas**. Esta perspectiva fue seguida de cerca por la noción de que habrá una necesidad de **reorientación de habilidades** para ciertos empleados. En tercer lugar, se destacó que se anticipa la **creación de nuevos empleos** especializados en tecnología. En una escala descendente de preocupación, se mencionó también la posibilidad de una redefinición de la estructura organizativa y roles laborales. (Gráfico 6)

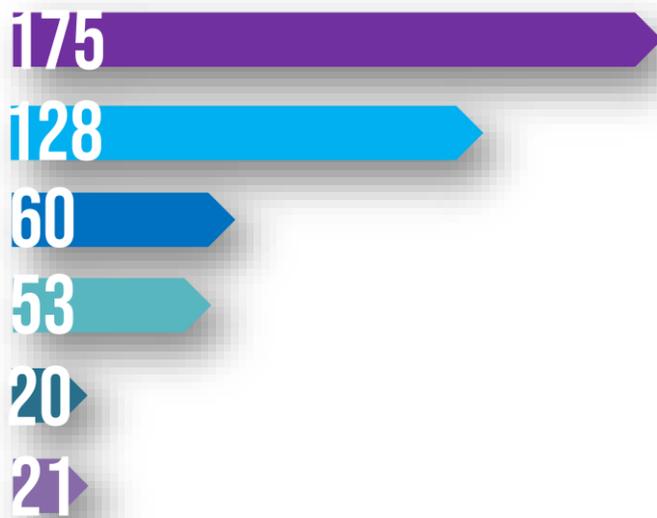
GRÁFICO 6



(*) La pregunta permite más de una alternativa. Los resultados corresponden a números absolutos.

- 1- AUTOMATIZARÁ TAREAS RUTINARIAS Y REPETITIVAS
- 2- REQUERIRÁ UNA REORIENTACIÓN DE HABILIDADES
- 3- CREARÁ NUEVOS EMPLEOS ESPECIALIZADOS EN TECNOLOGÍA
- 4- REDEFINIRÁ LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y ROLES LABORALES
- 5- NO IMPACTARÁ DEMASIADO / NO ESTOY SEGURO

GRÁFICO 7



(*) La pregunta permite más de una alternativa. Los resultados corresponden a números absolutos.

PERFILES DE TRABAJO

Redefinirá los perfiles de trabajo requeridos

COMPETENCIA

Incrementará la competencia por talento calificado

OPORTUNIDADES

Aumentará las oportunidades de empleo

BÚSQUEDA & RETENCIÓN

Facilitará la búsqueda y retención de talento

DISMINUCIÓN

Disminuirá las oportunidades de empleo

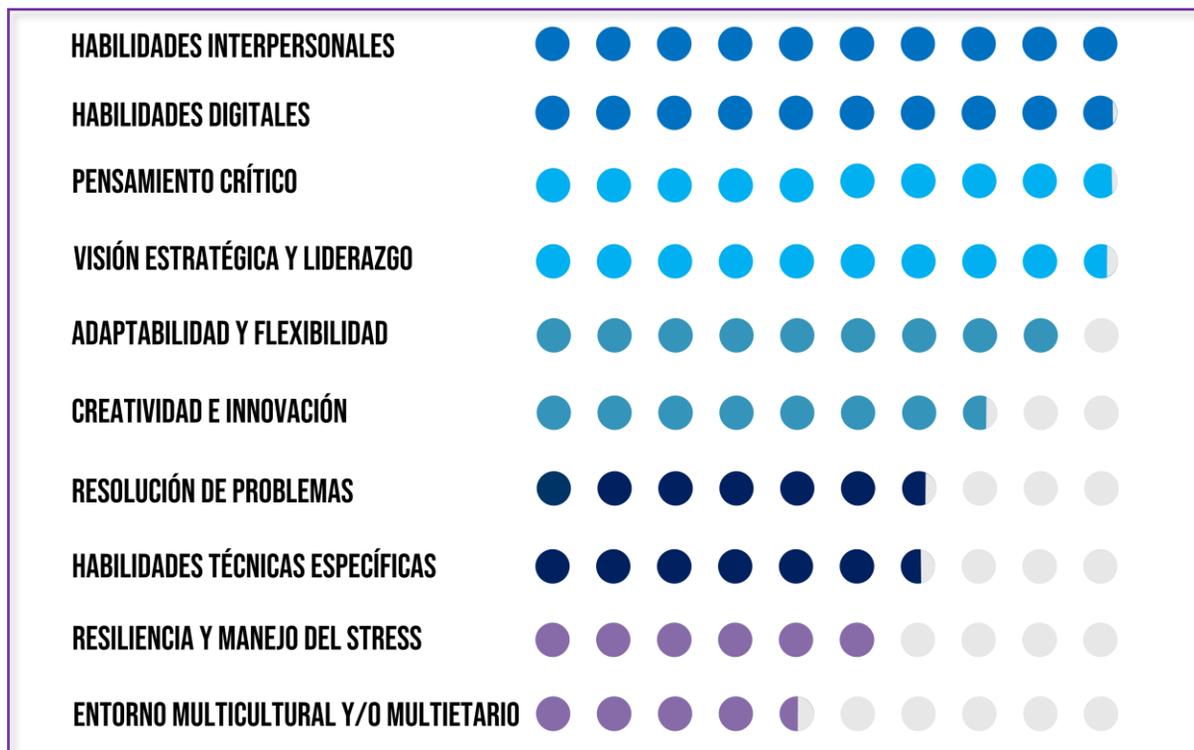
NO SABE

En el ámbito de sus propias empresas, la mayoría coincide en que la digitalización incidirá en la **redefinición de los perfiles laborales** e intensificará la **competencia** por talento calificado. Algunos opinan que la digitalización generará **nuevas oportunidades** de empleo y **facilitará la búsqueda y retención del talento**. Una minoría considera que los efectos serán perjudiciales y resultarán en una disminución de las oportunidades de empleo. (Gráfico 7)

Habilidades laborales más demandadas en los próximos 5 años



GRÁFICO 8



En cuanto a las habilidades que se consideran cruciales en el futuro del mercado laboral, los encuestados continúan priorizando las **habilidades interpersonales**, seguidas de cerca por las **habilidades digitales**. Además, se valora significativamente la capacidad de **pensamiento crítico**, **visión estratégica y liderazgo**. La **flexibilidad y adaptabilidad**, así como la **creatividad e innovación**, también se sitúan en un lugar destacado.

Por otro lado, la resolución de problemas y las habilidades técnicas específicas se sitúan en una posición intermedia en la tabla de valoración. En contraste, la resiliencia, la tolerancia al estrés y las habilidades para trabajar en entornos multiculturales o multigeneracionales parecen ser menos relevantes según la percepción de los encuestados. (Gráfico 8)

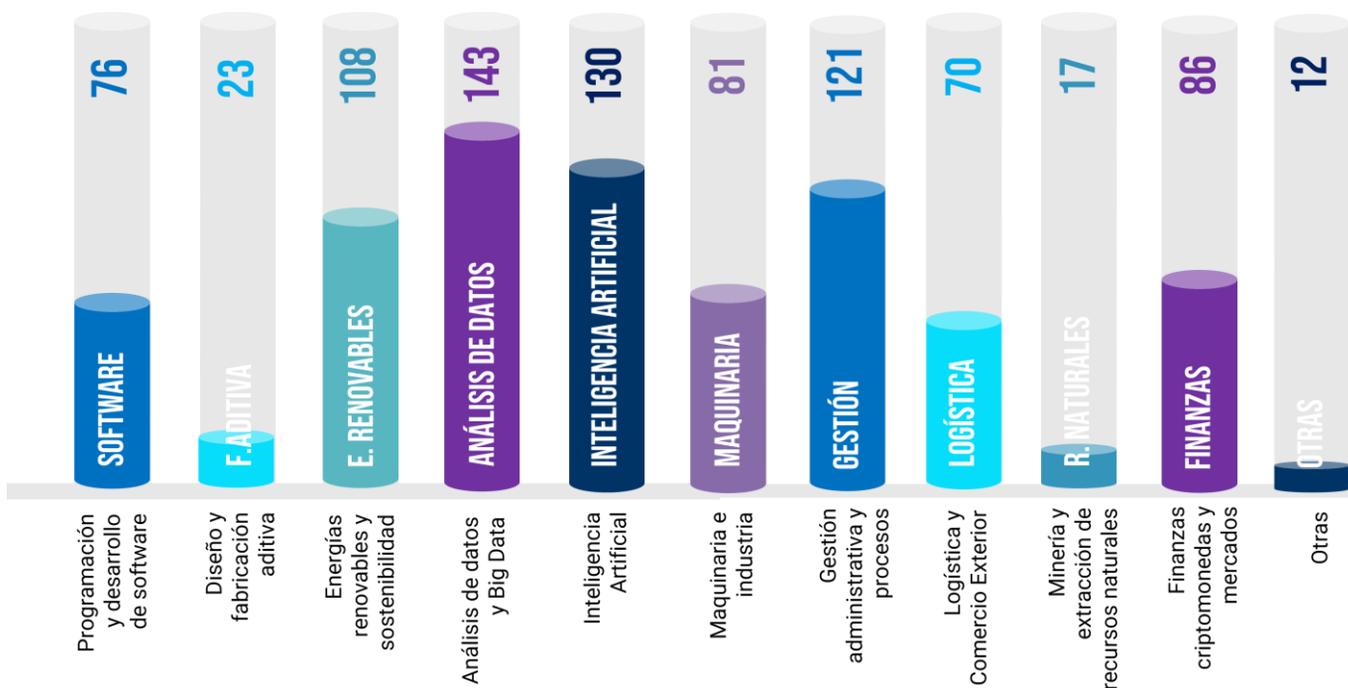


Conocimientos técnicos fundamentales para trabajar en los próximos 5 años

Cuando se preguntó a los encuestados sobre los conocimientos específicos que consideran fundamentales para el trabajo en los próximos cinco años, la mayoría situó en primer lugar aquellos relacionados con el **análisis de datos y big data e inteligencia artificial**.

A esto le siguen los conocimientos vinculados con la **gestión, las energías renovables y las finanzas**, incluyendo el ámbito de las criptomonedas. Posteriormente, se mencionan los conocimientos en **maquinaria, software**, así como en **logística y comercio exterior**. (Gráfico 9)

GRÁFICO 9

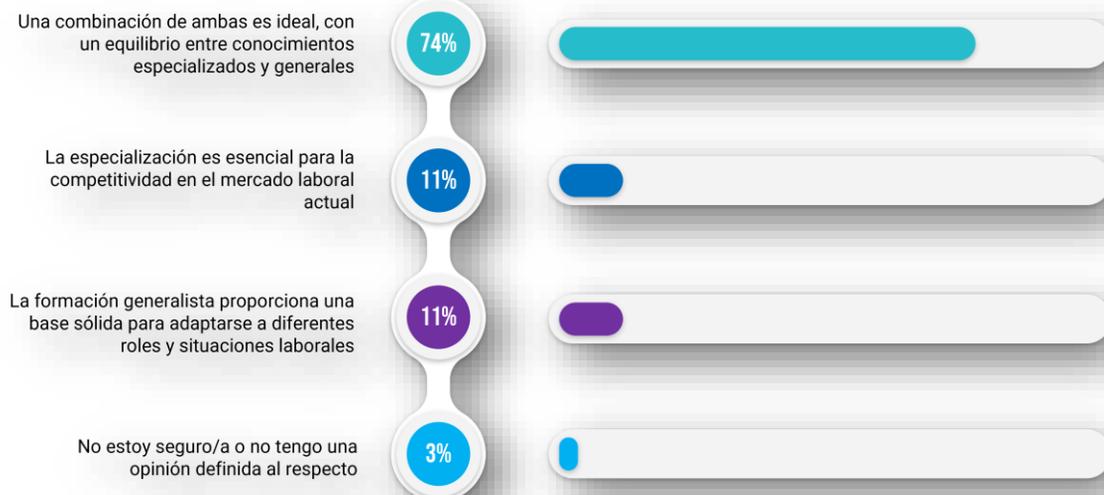


(*) La pregunta permite más de una alternativa. Los resultados corresponden a números absolutos.



Educación Generalista vs. Específica

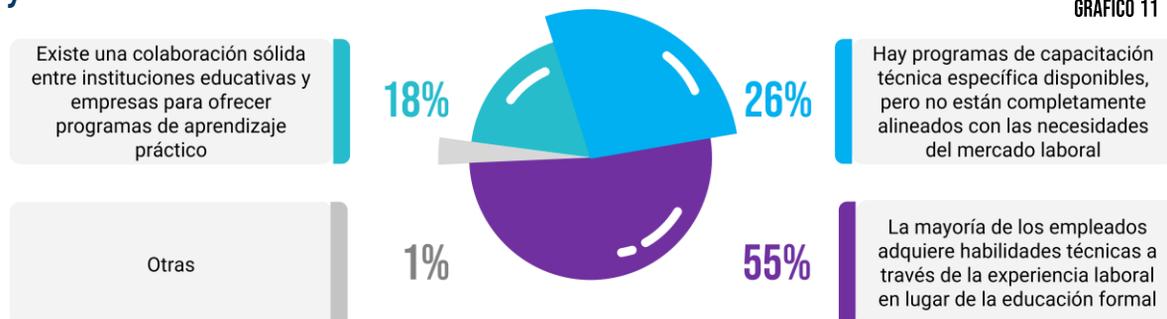
GRÁFICO 10



Cuando se les preguntó si preferían un **enfoque generalista** de la educación como base o si creían que contar con **conocimientos especializados** era más beneficioso para la inserción laboral, una abrumadora mayoría (74%) expresó su preferencia por una **combinación equilibrada** de ambos enfoques. Las otras opciones obtuvieron un 11% de preferencia cada una, mientras que un 3% de los encuestados no tiene una opinión formada o desconoce la respuesta a esta dicotomía. (Gráfico 10)

Articulación entre Educación Formal, Capacitación Técnica y Formación Práctica

GRÁFICO 11



El 55% de los encuestados opina que el camino para adquirir habilidades técnicas es mediante la experiencia laboral y no a través de la educación formal. El 26% señala que aunque existen programas de capacitación técnica específica disponibles, estos no están totalmente alineados con las demandas del mercado laboral. Por último, el 18% indica que existe una colaboración sólida entre instituciones educativas y empresas para ofrecer programas de aprendizaje práctico. (Gráfico 11)

Impacto del Marco Regulatorio en la Formación Práctica de los Alumnos

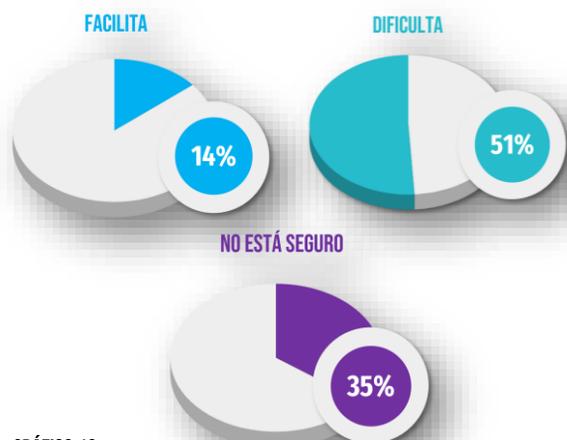
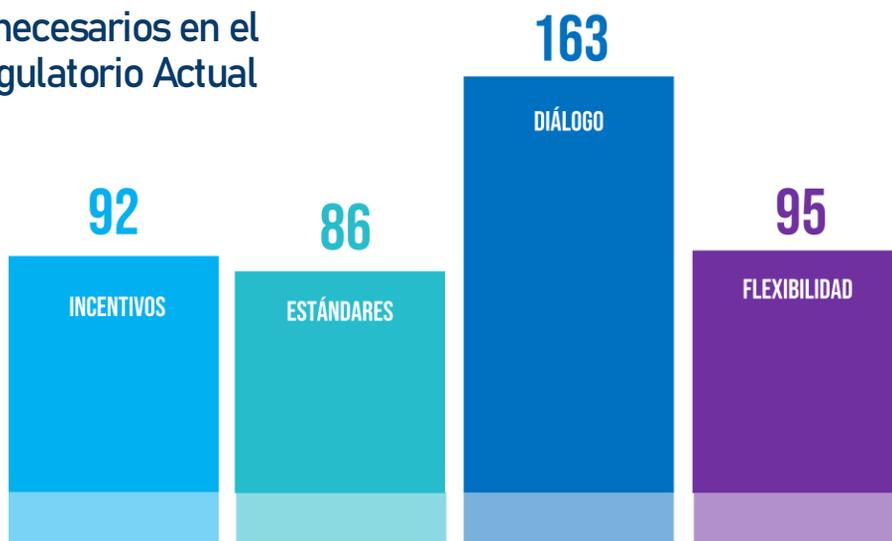


GRÁFICO 12

En cuanto al impacto del Marco Regulatorio actual en la Formación Práctica de los Alumnos, la mayoría de los encuestados (55%) considera que este **dificulta la formación teórico-práctica** debido a restricciones o limitaciones. Apenas un 14% indica que el contexto regulatorio facilita dicha formación. Sin embargo, un 35% no está seguro sobre el impacto del marco regulatorio en este aspecto. (Gráfico 12)

Cambios necesarios en el Marco Regulatorio Actual



(*) La pregunta permite más de una alternativa. Los resultados corresponden a números absolutos.

GRÁFICO 13

En cuanto a los cambios necesarios en el marco regulatorio, la gran mayoría enfatiza la importancia de **fomentar un mayor diálogo** entre empresas, el sector público y centros educativos para articular programas de formación más **actualizados** y adaptados a las necesidades del **mercado laboral**.

En segundo lugar, se destaca la necesidad de **flexibilizar los requisitos regulatorios** para permitir una mayor **integración práctica** en los planes de estudio. Seguidamente, se menciona la propuesta de **incrementar incentivos** financieros y/o tributarios para la realización de programas de formación práctica. (Gráfico 13)

Principales Conclusiones

La investigación arrojó diversas conclusiones significativas sobre el panorama laboral y educativo actual. En primer lugar, se observa que la mayoría de las empresas y sectores industriales enfrentan dificultades para atraer y retener talento calificado, principalmente debido a la escasez de candidatos calificados, la competencia entre empresas por el mismo talento y las expectativas salariales de los candidatos.

Las estrategias propuestas para abordar estas dificultades incluyen mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, fomentar una cultura empresarial positiva, invertir en desarrollo profesional y ofrecer incentivos económicos y no económicos.

En cuanto a las habilidades valoradas en el mercado laboral, se destaca la importancia de las habilidades interpersonales y digitales, el pensamiento crítico, la visión estratégica y el liderazgo. Se reconoce la necesidad de una combinación equilibrada de educación generalista y especializada para una mejor inserción laboral.

Cuando se les preguntó a los encuestados sobre los conocimientos específicos que consideran fundamentales para el trabajo en los próximos cinco años, la mayoría ubicó en primer lugar aquellos relacionados con el análisis de datos, el big data y la inteligencia artificial. Le siguieron los conocimientos

vinculados con la gestión, las energías renovables y las finanzas, incluyendo el ámbito de las criptomonedas. Posteriormente, se mencionaron los conocimientos en maquinaria y software, así como en logística y comercio exterior. Estos hallazgos subrayan la creciente importancia de las habilidades técnicas en campos emergentes y la necesidad de que los profesionales se mantengan al tanto de las tecnologías en evolución y las tendencias de la industria para seguir siendo competitivos en el mercado laboral.

En relación con la adquisición de habilidades técnicas, la mayoría de los encuestados considera que se logra principalmente a través de la experiencia laboral, mientras que un porcentaje significativo señala que los programas de capacitación técnica disponibles no están totalmente alineados con las demandas del mercado laboral.

Asimismo, se destaca que el marco regulatorio actual dificulta la formación teórico-práctica debido a restricciones o limitaciones, según lo indicado por la mayoría de los encuestados. Sin embargo, también se observa una preferencia por fomentar un mayor diálogo entre empresas, el sector público y centros educativos, flexibilizar los requisitos regulatorios y aumentar los incentivos financieros y/o tributarios para la realización de programas de formación práctica, como posibles cambios necesarios en dicho marco.



Main Findings

The research yielded several significant conclusions about the current labor and educational landscape. Firstly, it is observed that the majority of companies and industrial sectors face difficulties in attracting and retaining qualified talent, mainly due to a shortage of qualified candidates, competition among companies for the same talent, and candidates' salary expectations.

Proposed strategies to address these difficulties include improving the balance between work and personal life for employees, fostering a positive corporate culture, investing in professional development, and offering economic and non-economic incentives.

Regarding valued skills in the labor market, the importance of interpersonal and digital skills, critical thinking, strategic vision, and leadership is highlighted. There is recognition of the need for a balanced combination of general and specialized education for better job insertion.

When asked about the specific knowledge they consider essential for work in the next five years, the majority placed those related to data analysis, big data, and artificial intelligence at the forefront. Following this, knowledge associated with

management, renewable energies, and finance, including the realm of cryptocurrencies, were cited. Subsequently, expertise in machinery and software, as well as in logistics and foreign trade, were mentioned. These findings underscore the growing importance of technical skills in emerging fields and the need for professionals to stay abreast of evolving technologies and industry trends to remain competitive in the job market.

In relation to the acquisition of technical skills, the majority of respondents consider that this is mainly achieved through work experience, and a significant percentage think that available technical training programs are not fully aligned with the demands of the labor market.

Similarly, it is highlighted that the current regulatory framework hinders theoretical-practical training due to restrictions or limitations, as indicated by the majority of respondents. However, there is also a preference for fostering greater dialogue among companies, the public sector, and educational institutions, rendering more flexible regulatory requirements, and increasing financial and/or tax incentives for the implementation of practical training programs, as potential necessary changes in said framework.

