



2018

# EMPLEO IDEAL

Desafíos para atraer y fidelizar al talento en las organizaciones



**SAVVY**  
HR Handy Solutions

# ¿Cómo se imagina el EMPLEO IDEAL? ¿Qué se espera encontrar? ¿Qué desafíos supone para las organizaciones en su misión de atraer y fidelizar al talento que necesitan?

INVESTIGACIÓN DE CAMPO SOBRE LAS EXPECTATIVAS EN RELACIÓN AL IDEAL DE EMPLEO. DATOS ESTADÍSTICOS POR GRUPOS ETARIOS. TENDENCIAS, MITOS Y REALIDADES.

El presente reporte está elaborado en base a los resultados de la encuesta "Empleo Ideal" desarrollada conjuntamente por Savvy –consultora de gestión de Recursos Humanos- y Synopsis –consultora especializada en estudios de opinión pública e investigaciones de mercado-.



---

INICIO

---

INTRODUCCIÓN

---

PRINCIPALES  
HALLAZGOS

---

DETALLES DE LA  
MUESTRA

---



Las organizaciones en general ponen un gran esfuerzo en conformar los equipos que necesitan. Y ese esfuerzo se hace aún más evidente cuando se enfrentan a posiciones vacantes en su estructura y no consiguen al candidato ideal en los tiempos que la operación demanda.

Los esfuerzos son menos obvios, sin embargo, cuando se trata de fidelizar al talento que ya es parte de la organización. Pero de qué sirve reclutar al mejor talento si no logro fidelizarlo. **Si aspiramos a lograr no sólo el compromiso racional de las personas sino también su compromiso emocional, no podemos apuntar a “retener” al talento. Necesitamos enfocarnos en que nos elija todos los días; sólo así podremos alcanzar y sostener los resultados de gestión que la**

### **organización necesita.**

En esta tarea la función de las áreas vinculadas a Recursos Humanos es importante. Pero mucho más lo son los líderes en los distintos niveles y en las distintas áreas de la organización. **Más allá de las prácticas que puedan definirse a nivel institucional, son los jefes directos los que las dotan de sentido con su ejercicio cotidiano.**

La Propuesta de Valor para Empleados (PVE) define el tipo de experiencias de empleo que una organización ofrece: ¿cómo es trabajar acá? Todas las organizaciones tienen una PVE, aún cuando no se hayan tomado el trabajo de definirla formalmente. Y todas las organizaciones tienen además, alguna reputación como lugar para trabajar;

técnicamente, esa es su Marca Empleadora.

Pero el tipo de experiencia de empleo que brindamos, ¿está en línea con las expectativas de nuestro talento objetivo? ¿El talento que tenemos dentro de la organización es el que nuestra operación requiere hoy? ¿Y mañana? Para poder operar sobre estas variables, primero necesitamos entender cómo resulta hoy la experiencia de empleo en la organización y cuán en línea está esa vivencia con lo que la organización necesita.

En ocasiones, son las áreas de Recursos Humanos las que, por estar más cerca de estas temáticas, buscan impulsar los procesos de cambio cultural en línea con las demandas de las personas; a veces de los propios empleados de la organización, y otras veces de candidatos externos que expresan estar en la búsqueda de un empleo con características que nosotros aún no

---

INICIO

---

**INTRODUCCIÓN**

---

PRINCIPALES  
HALLAZGOS

---

DETALLES DE LA  
MUESTRA

---

podemos ofrecer. Pero la brecha entre lo que el talento busca y lo que la organización ofrece no siempre se traduce en una necesidad para la operación. La conexión entre las expectativas de las personas y los resultados de gestión no son evidentes; al menos no en el corto plazo. Es necesario entonces, tomarse el trabajo de construir datos que nos ayuden a validar o refutar nuestras percepciones; sólo así podremos

aspirar a “hacer visible lo invisible”.

El estudio **Empleo Ideal** pretende aportar datos concretos a la conversación. Se ha escuchado hablar mucho acerca de los *millennials*, de sus expectativas en materia de experiencia de empleo, y de cómo su incursión en el mundo del trabajo ha promovido cambios relevantes en relación al alcance de los puestos, a estilos de

liderazgo y a modos de comunicación. Pero no son muchos los estudios que nos permiten analizar qué nivel de relevancia tienen estos aspectos en otros cortes etarios. En definitiva, las organizaciones actuales están integradas por una mezcla heterogénea de grupos poblacionales que no sólo conviven sino que también se influyen mutuamente.

INICIO

INTRODUCCIÓN

PRINCIPALES HALLAZGOS

DETALLES DE LA MUESTRA





## PRINCIPALES HALLAZGOS

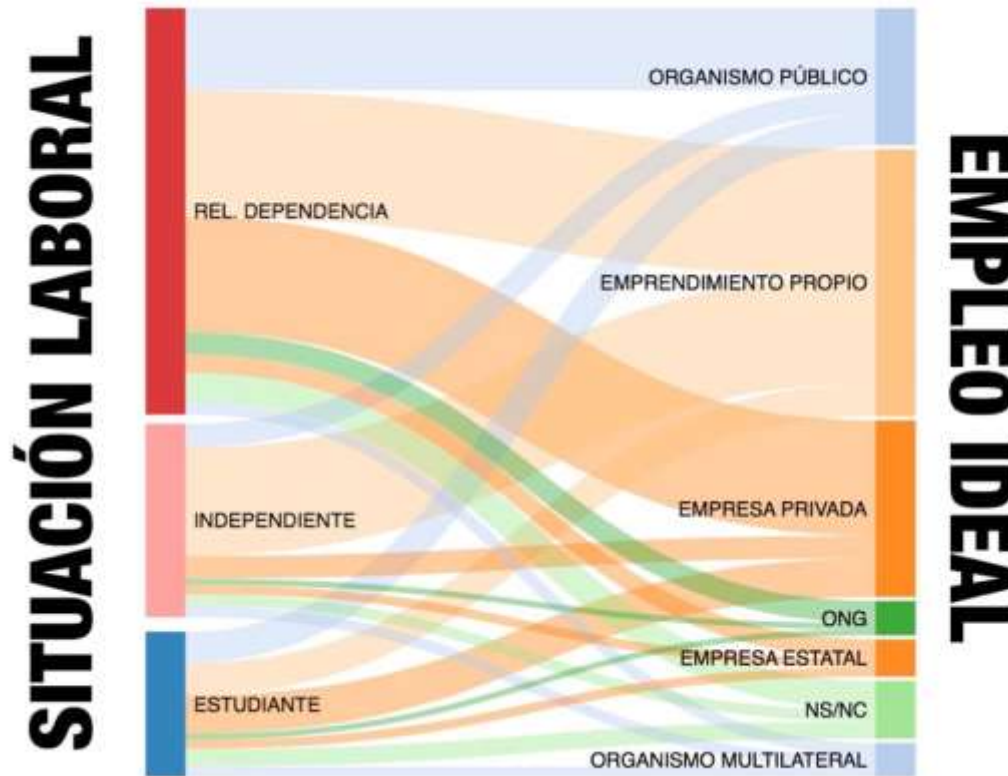
# 1. El trabajo independiente representa el ideal de una mayoría

Encontramos que para la mayor parte de la población, el trabajo independiente representa el ideal de empleo.

Independientemente de cuál sea su actividad actual, el emprendimiento propio representa el ideal de la mayoría de las personas. Y esta tendencia se acentúa en aquellos que actualmente están empleados

en relación de dependencia donde prácticamente la mitad sueña con el emprendimiento propio.

Este dato supone una luz de alerta para las organizaciones en general que necesitan seducir a un talento que mayormente no anhela formar parte de sus equipo.



INICIO

INTRODUCCIÓN

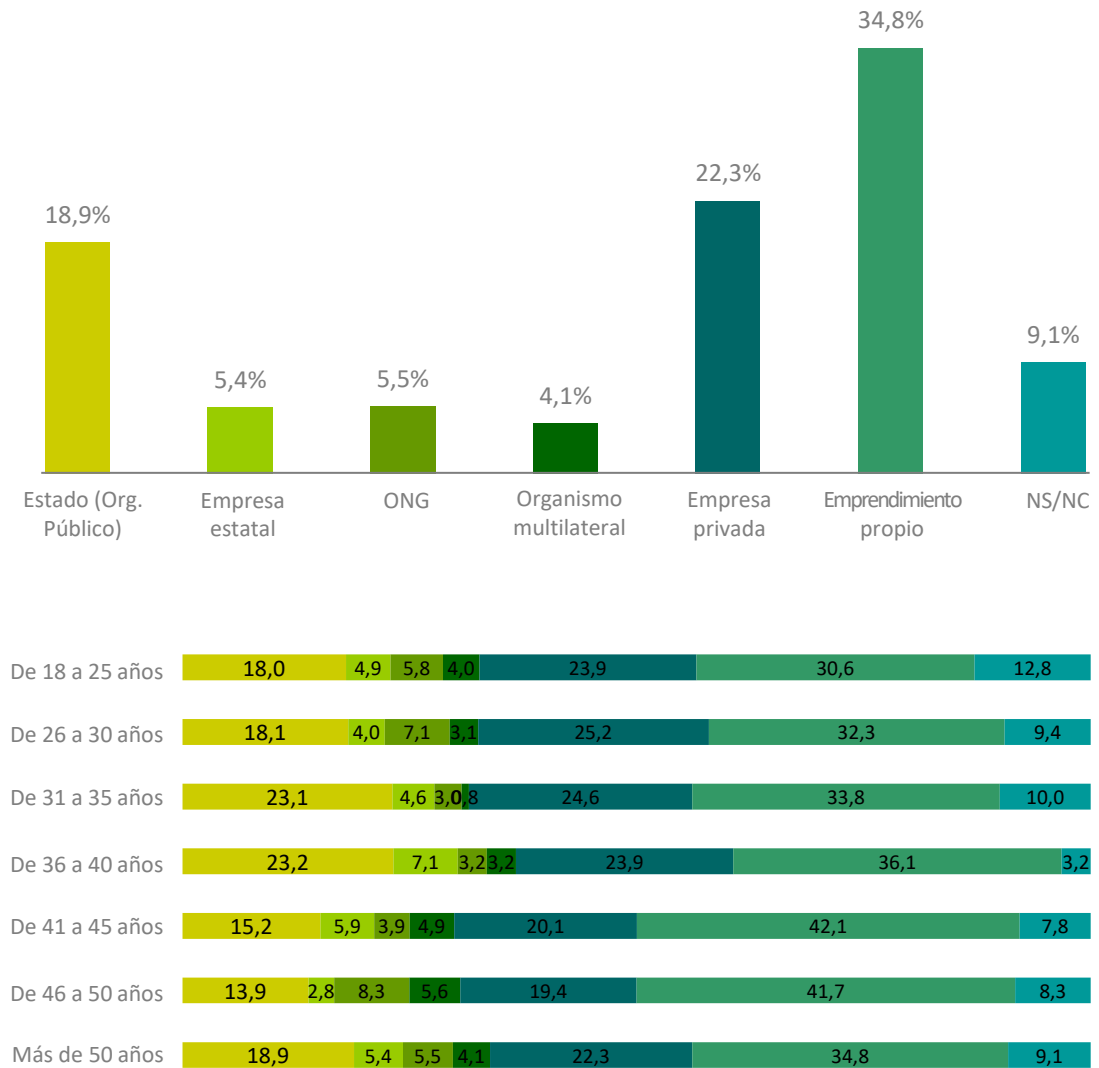
**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

### ¿En qué organización imaginan su empleo ideal?

De acuerdo con los datos relevados, llama la atención que la preferencia por el emprendimiento propio no sea algo exclusivo de la franja más joven, como comúnmente se afirma. En cambio, es una tendencia que atraviesa todas las franjas etarias con especial relevancia en el corte que va desde 41 a los 50 años.

Así mismo, podemos destacar que una porción relevante imagina su empleo ideal dentro de la administración pública, especialmente en el corte de 31 a 40 años.



INICIO

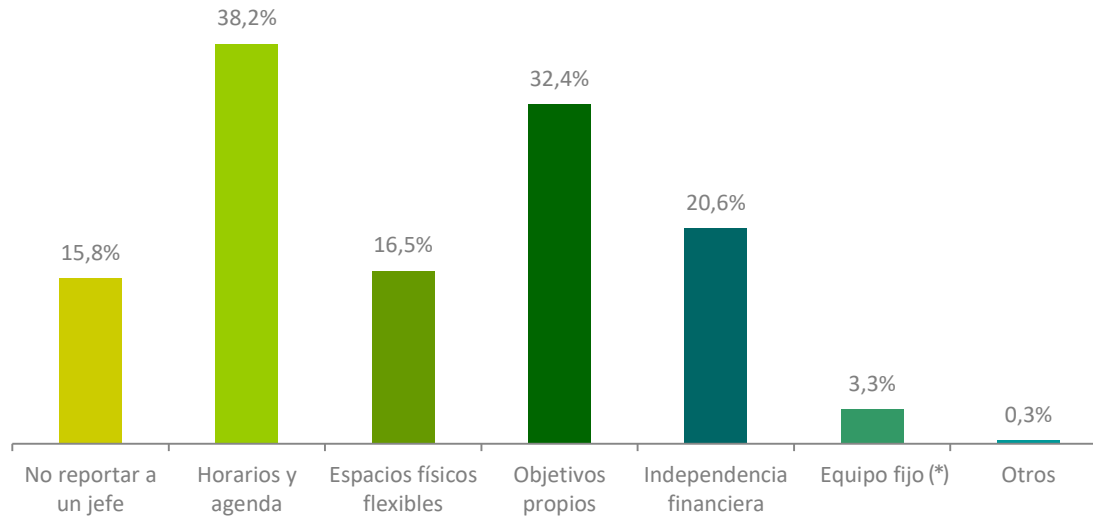
INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

**¿Cuáles son los atributos que más valorarías de un trabajo independiente?** (Respuesta de selección múltiple)

A quienes respondieron que imaginaban su empleo ideal de manera independiente, les consultamos cuáles eran los atributos que más valorarían de ese formato de trabajo. Y aquí empezamos a identificar algunas pautas acerca de qué condiciones necesitaríamos empezar a generar dentro de nuestras organizaciones para seducir al talento objetivo.



(\*) No pertenecer a una organización o a un equipo fijo de trabajo.



INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

La primera es procurar cierta **flexibilidad en la administración de horarios y agendas** de trabajo. Sobre este tema se ha escrito mucho y son muchas las organizaciones que han ido implementando prácticas en esta línea: Home Office, Viernes Flexibles, Viernes de Verano, Licencias Especiales, etc. Las prácticas son múltiples y varían ampliamente según el tipo de organización, industria, nivel de puesto y tipo de trabajo.

La aplicación de este tipo de políticas puede implicar algunos desafíos para las organizaciones. Uno de ellos es la equidad.

¿Qué pasa cuando por la propia naturaleza del trabajo algunas personas quedan excluidas? ¿Podemos compensarlo con políticas alternativas?

Otro de los desafíos tiene que ver con el liderazgo. No siempre los líderes de la organización tienen el nivel de madurez suficiente para ceder el control sobre la administración de los tiempos y agendas de su área. Esto es especialmente relevante en los casos de Home Office, teletrabajo u otras prácticas similares que impliquen el trabajo remoto en espacios físicos ajenos a la organización. Muchas veces líder y

colaborador no tienen el nivel de confianza mutua necesario para poder trabajar efectivamente en este formato. Y tanto unos como otros encuentran puntos de tensión que no sólo pueden afectar el vínculo sino también los resultados.

Cada organización necesitará encontrar su propio esquema posible. Lo que sí las atraviesa a todas por igual es la necesidad de atender este anhelo en el camino de fortalecer el vínculo racional y emocional de las personas, con la organización, con sus líderes y con sus trabajos.

---

 INICIO
 

---

 INTRODUCCIÓN
 

---

**PRINCIPALES  
HALLAZGOS**

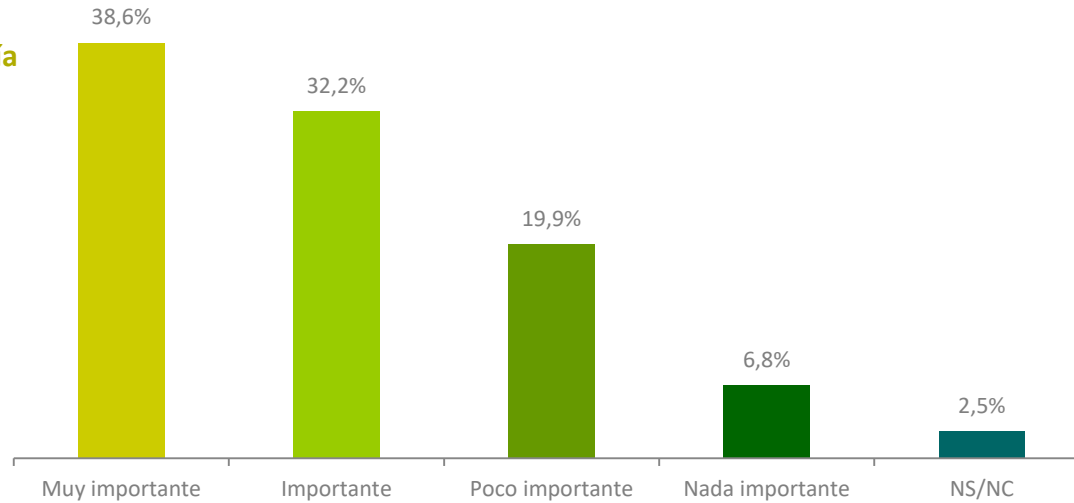

---

 DETALLES DE LA  
MUESTRA
 

---



¿Cuán importante es para vos que la organización en la que desearías trabajar te permita hacerlo algún día a la semana desde tu casa?



INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

El siguiente punto es dotar a las posiciones de una **autonomía creciente en la definición sus objetivos de gestión**. El 32,4% de las personas encuestadas señaló que lo que más anhela de un trabajo independientes es la capacidad de definir sus propios objetivos. Son muchas las organizaciones que desde hace tiempo están trabajando en esta línea,

empoderando a sus equipos. En los procesos de gestión del desempeño, el proceso de definición de objetivos individuales se inicia en cada colaborador, quien luego eleva su propuesta al líder. Incluso en la instancia de evaluación, se suma la auto-evaluación, que supone un mayor grado de responsabilidad individual.

Otro de los elementos centrales es reforzar

el sentido que tiene cada posición dentro de la estructura organizacional. Entender de qué manera el propio trabajo impacta en los resultados del negocio, re-significa el trabajo y ayuda a generar una mayor conciencia del rol y un mayor sentido de pertenencia. Hay áreas o posiciones en las que este vínculo es más evidente que en otras. Pero en todos los casos vale la pena hacer el esfuerzo de descifrarlo y hacerlo tangible.

INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA



## 2. El desarrollo profesional es más poderoso que el salario



Al consultar acerca de qué factores les harían sentir que están frente a su empleo ideal, el 75,2% de los encuestados señaló el desarrollo profesional. Y el segundo factor fue el buen nivel salarial con el 58,7% de las respuestas.

Pero además, indagamos acerca de las diversas interpretaciones que puede tener la idea de desarrollo; necesitamos desarmar el concepto y entenderlo correctamente si queremos operar sobre eso de manera efectiva. La idea más fuerte, por amplio margen, fue la de **aprender del trabajo cotidiano** (77,3%), seguida por la posibilidad de acceder a cursos de capacitación, y recién en tercer lugar aparece la idea del crecimiento jerárquico. Este dato refuerza la necesidad de dotar de

sentido al trabajo. **Enriquecer los puestos y que cada uno comprenda el “para qué” de su trabajo, es un elemento pivotante en la idea de desarrollo profesional.**

Nuevamente destacamos elementos relevantes que exceden a la gestión específica de las áreas de Recursos Humanos, y que incluso ponen en el centro a otras áreas y a otros actores de la organización. El buen ejercicio de los líderes para con sus equipos a cargo, su comunicación abierta y participativa, puede resultar insuficiente si no es acompañada por políticas, procesos y herramientas de gestión que los potencien y que además fortalezcan el vínculo entre áreas.

---

 INICIO
 

---

 INTRODUCCIÓN
 

---

**PRINCIPALES  
HALLAZGOS**

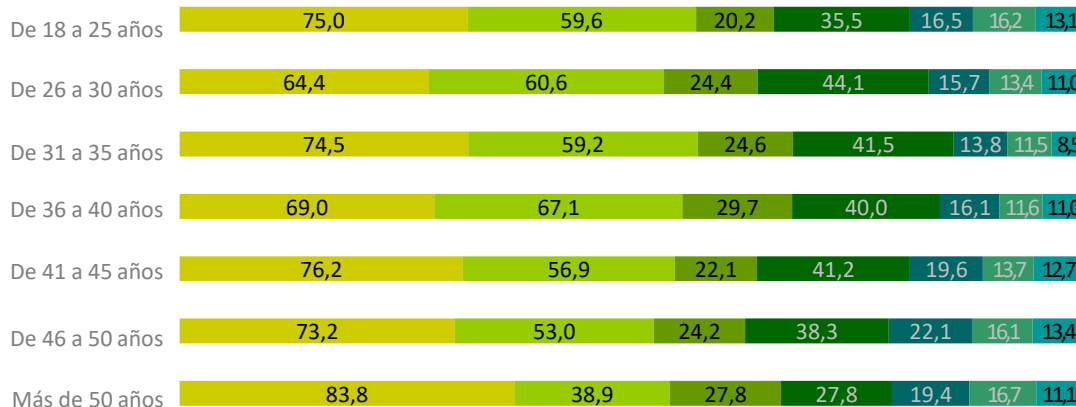
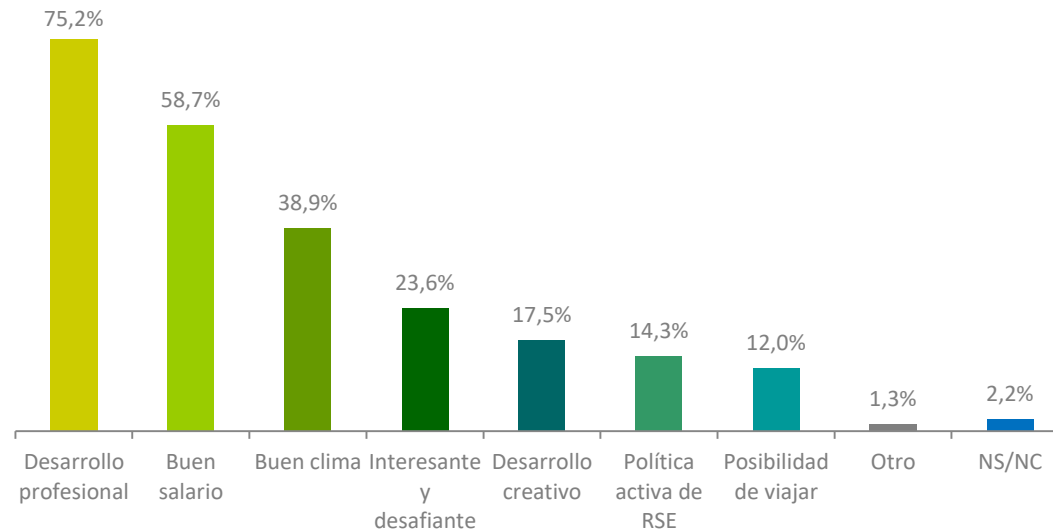

---

 DETALLES DE LA  
MUESTRA
 

---

**¿Qué te haría pensar que estás frente a tu empleo ideal? (Respuesta de selección múltiple)**

Es interesante destacar que las proporciones se mantienen relativamente estables aún en los diferentes cortes etarios. Para todos los grupos, el desarrollo profesional es el factor de mayor peso en su ideal de empleo, seguido por un buen nivel de salario y por el buen clima de trabajo.



INICIO

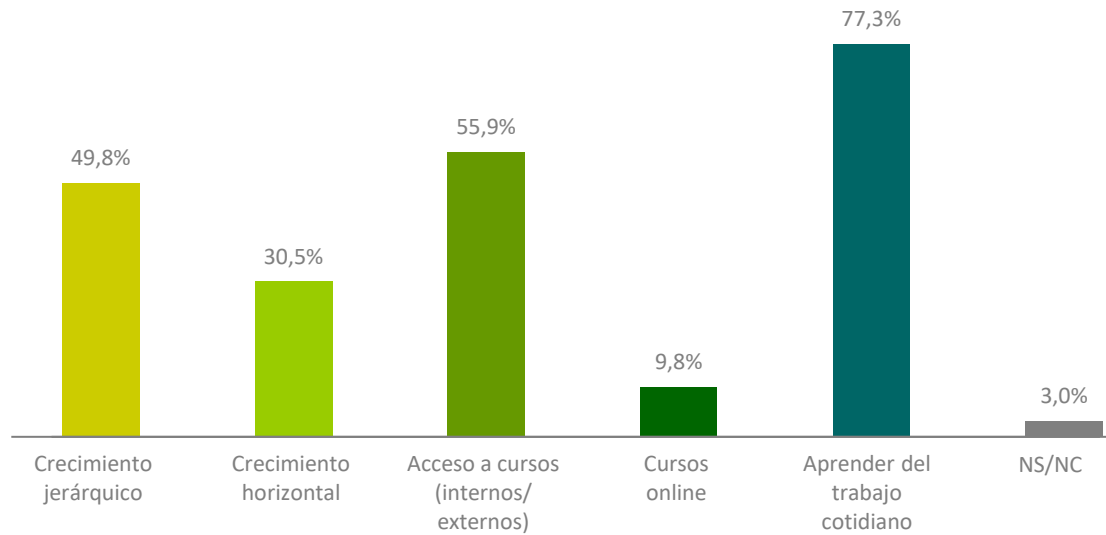
INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

**¿Cuál de las siguientes características se acerca más a tu idea de “desarrollo profesional”?**  
(Respuesta de selección múltiple)

Enriquecer los puestos y dotarlos de sentido es el elemento central en el desarrollo profesional. Las personas de todas las edades ponderan especialmente la riqueza del trabajo cotidiano por encima de otros aspectos más tradicionalmente asociados a la idea de desarrollo, como pueden ser el crecimiento formal o el acceso a cursos de capacitación.



INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

### 3. En la construcción del ideal de empleo, las referencias cercanas son más fuertes que la voz institucional

Mientras que el 27% de los encuestados señaló que imaginaba su empleo ideal en organizaciones a las que conocían por referencia de familiares o amigos que trabajaban o habían trabajado allí, el 25,9% indicó que su ideal se basaba en lo que había visto en medios y redes sociales. En este sentido podemos señalar que en la construcción de la Marca Empleadora, entendida como la reputación de una organización como lugar para trabajar, la voz de los propios empleados es más poderosa que la voz de la organización. Mucho se ha escrito acerca de diseñar estrategias de comunicación, especialmente apalancadas en el uso de redes sociales, en donde los propios empleados cuenten sus historias y experiencias de empleo en la organización. Pero ésta no deja de ser una estrategia en la que técnicamente es la organización quien habla; porque los mensajes están mediados por ella. En cambio, cuando decimos que el 27% de las personas se apoyan en las referencias de empleados o ex-empleados de la organización, nos referimos a aquellas conversaciones más espontáneas y cercanas que se dan informalmente en los círculos familiares y de amistad. Son justamente estas conversaciones las que suponen un mayor grado de honestidad y transparencia –que por supuesto no implican un mayor grado de objetividad-, y también un cierto

grado de anarquía. **La única posibilidad de que lo que se converse en ámbitos privados esté en línea con la imagen que la organización desea construir, es acortando la brecha entre lo que ella cuenta de sí y las experiencias reales de empleo.**



El estudio nos permite ver también, que incluso el vínculo con los clientes y proveedores tiene relevancia en la construcción de esta reputación como empleador. En la mayoría de las organizaciones el concepto de Marca Empleadora es entendido como un tema de gestión propio de las áreas de Recursos Humanos. Pero estos elementos refuerzan la idea de que debe ser entendida como un tema de gestión del negocio.

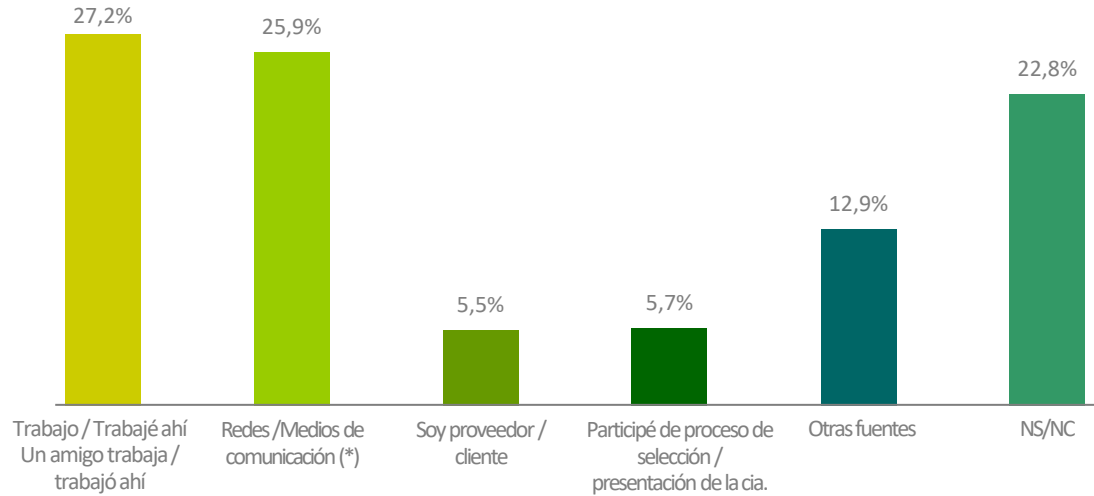
INICIO

INTRODUCCIÓN

PRINCIPALES  
HALLAZGOSDETALLES DE LA  
MUESTRA

### ¿Cómo sabés que esa empresa / organismo sería ideal para vos?

Se pidió a los encuestados que indicaran el nombre de una organización en la que imaginaban su empleo ideal. Y luego les pedimos que señalaran en base a qué referencias lo hacían. Un 22,8% dijo que no sabría por qué supone el empleo ideal en la organización señalada, y un 12,9% consignó otras referencias diversas.



(\*) El 25,9% de redes y medios de comunicación se conforma por un 12,2% de redes sociales y un 13,7% repartido en diarios y revistas, radio y televisión.



INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

## 4. Un buen clima pesa más que un buen salario



Los salarios están cada vez más *comoditizados*. Las organizaciones en general comparan sus estructuras salariales con sus mercados de referencia una o más veces al año y procuran mantener cierto grado de competitividad dentro del mercado de competencia por el talento –que no necesariamente es el mercado de competencia de su negocio-. Esta práctica de compararse recurrentemente con un grupo de referencia hace que resulte cada vez más difícil diferenciarse significativamente por medio del salario. Es poco habitual que por una misma posición se pague significativamente más o significativamente menos que en su competencia.

En este contexto, aparecen otras variables

que resultan tanto o más relevantes al momento de decidir permanecer en un empleo.

**Variables como el clima de trabajo o la necesidad de las personas de ser reconocidas por su trabajo surgen como elementos relevantes. Nuevamente estas características, que apelan en gran medida al ejercicio individual de los líderes más que a la implementación de prácticas y políticas institucionalizadas, aparecen fuertemente en escena.**

El 66,8% del total de encuestados señaló que la principal razón por la que renunciaría a un empleo es por el mal clima de trabajo, seguida por la baja remuneración que es el motivo que impulsaría a renunciar al 57,8% de las personas. El hecho de trabajar durante horarios muy extensos y la falta de reconocimiento ocupan el tercer y cuarto lugar en el ranking con el 35,5% y 31,6% respectivamente.

En este sentido, reforzamos la idea de que más allá de las definiciones organizacionales –de la voz de las áreas de Recursos Humanos o del top management-, lo que realmente gravita en la construcción de experiencias valiosas de empleo es el vínculo con el líder inmediato.

---

INICIO

---

INTRODUCCIÓN

---

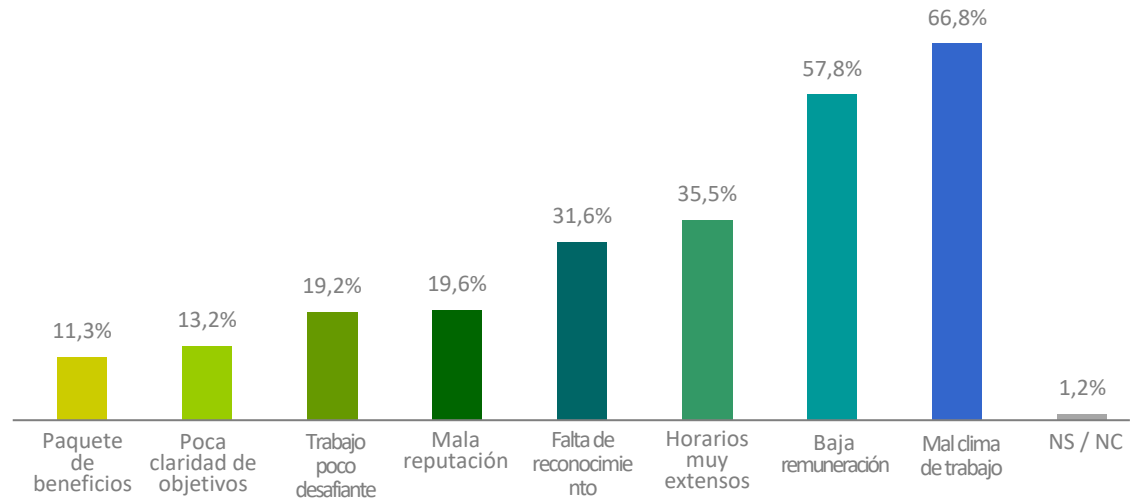
**PRINCIPALES HALLAZGOS**

---

DETALLES DE LA MUESTRA

---

¿Cuál de estas razones te llevarían a renunciar a tu empleo? (Respuesta múltiple)



INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA



## 5. El éxito de un proceso de selección requiere colocar al candidato en el centro

Al igual que sucede con cualquier decisión de compra, los candidatos que convocamos a un proceso de selección hacen sus propias evaluaciones antes de decidir. En el mejor de los casos, al final del proceso las organizaciones tendrán la oportunidad de elegir entre dos o más candidatos que realmente cubran las expectativas del perfil. Pero de ningún modo pueden darse el lujo de que los candidatos no los elijan. Para ello, necesitan asegurarse de garantizar la mejor experiencia posible durante el proceso de selección.

**Normalmente son varios los actores involucrados en un proceso de selección. Los más evidentes son los referentes de Recursos Humanos, las consultoras y los líderes de**



**las áreas que requieren cubrir la posición vacante. Pero no siempre todos ellos tienen el foco puesto en seducir a los candidatos; incluso a aquellos a quienes no elegirían para sumar a sus equipos.** Son pocos los que reconocen su peso en la construcción de la reputación de la organización como lugar para trabajar.

Cuando indagamos sobre este punto encontramos que el 52% de la muestra señaló que “sentirse valorado y respetado” durante el proceso de selección era un factor importante al momento de analizar una nueva propuesta de empleo.

Por otro lado, la riqueza de la posición y de la tarea, son destacadas nuevamente como un elemento central. El 68,4% de las personas la señaló que es un factor clave al momento de analizar una nueva oferta de trabajo.

Y ambas variables están incluso por encima del factor salarial que aparece cuarto en el ranking de importancia con el 40,5% de respuestas. En el quinto puesto con el 24,8% los encuestados señalan como factor a evaluar, el grado de empatía percibido con quien sería el jefe directo de la posición.

INICIO

INTRODUCCIÓN

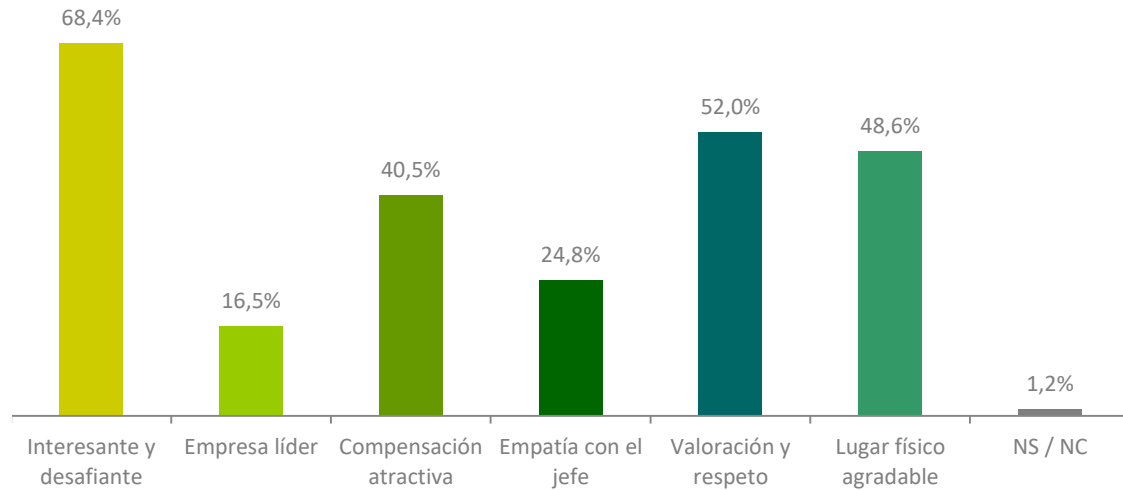
**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

**Al momento de analizar una oferta de trabajo, ¿cuál de las siguientes variables es más importante para vos? (Respuesta múltiple)**

Una vez más, se comprueba que la riqueza del trabajo es un elemento fuertemente valorado. El 68,4% de la muestra lo señala como el factor más relevante al analizar una oferta de empleo, mientras que sólo el 16,5% destaca como relevante el liderazgo de la compañía en su segmento de negocio. Esta tendencia se sostiene en todos los cortes etarios y, llamativamente, son las personas mayores de 50 años quienes más lo destacan.

El sentirse respetado y valorado durante el proceso de selección es un factor igualmente relevante, destacado por el 52% de los encuestados. Le sigue en importancia que el espacio físico resulte agradable para trabajar (48.6%) y, como era de prever, que ofrezcan una compensación atractiva (40,5%).



INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

## 6. La gestión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un elemento relevante para todos



Diversos estudios a nivel global señalan el interés creciente de las generaciones más jóvenes en materia de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y sostenibilidad. En respuesta a esta demanda, varias organizaciones han delineado algunas acciones específicas en la materia. Pero en el estudio **Empleo Ideal** hemos podido comprobar que, si bien es posible que el interés sobre estos tópicos haya sido traccionado por las generaciones más jóvenes, hoy es transversal a todos los grupos etarios.

El 91,6% del total de la muestra señaló que consideraba importante o muy importante que las organizaciones cuenten con una política activa de RSE. Y los porcentajes se mantienen relativamente estables en los distintos cortes etarios aunque, paradójicamente, es en el corte de los de

más de 50 años en donde encontramos los mayores niveles de relevancia: un 72,2% señala este tópico como “muy importante” –siendo éste el nivel más alto en los distintos cortes de edad- y 16,7% “importante”.

Pero ¿qué entiende cada uno por Responsabilidad Social Empresarial? Si consideramos la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 de Naciones Unidas, la RSE abarca un espectro muy amplio de desafíos para el desarrollo de la humanidad. Alcanza múltiples temas medioambientales, de desarrollo social, de equidad y diversidad. En el estudio **Empleo Ideal** indagamos sobre este punto, y encontramos que **la diversidad, en sus distintas formas, es el eje con el que más fuertemente se asocia a las acciones de responsabilidad social empresarial**. Los encuestados no sólo señalan como importante o muy importante que las empresas asuman un rol activo en la materia, sino que entienden que la promoción de la diversidad debería ser uno de sus ejes de acción más relevantes. La integración de personas con capacidades diferentes fue destacada por el 41% de las personas, mientras que la equidad de género y la diversidad de género fueron señaladas por el 39,2% y 38,3%, respectivamente, como los ejes centrales.

---

INICIO

---

INTRODUCCIÓN

---

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

---

DETALLES DE LA MUESTRA

---

Luego aparece el eje de impacto social y en tercer lugar el eje de medio ambiente (ver gráfico pag. 24).

A pesar de que desde Savvy apoyamos el desarrollo de políticas más integrales que procuren una mirada no asistencialista de la gestión de RSE, **el contar con espacios**

**de voluntariado sigue siendo un punto fuerte en las expectativas de las personas.** Hombres y mujeres de distintos grupos de edad esperan que sus empleos ideales les ofrezcan la posibilidad de participar de espacios de este tipo. El 43,3% cree que este es un punto

importante, mientras que el 35% lo califica como muy importante.

Por otra parte, el 37,2% estaría dispuesto a renunciar a su empleo ideal ante la ausencia de una política activa de RSE, mientras que el 26,2% no tiene una posición tomada al respecto, o no la expresa.




---

INICIO

---

INTRODUCCIÓN

---

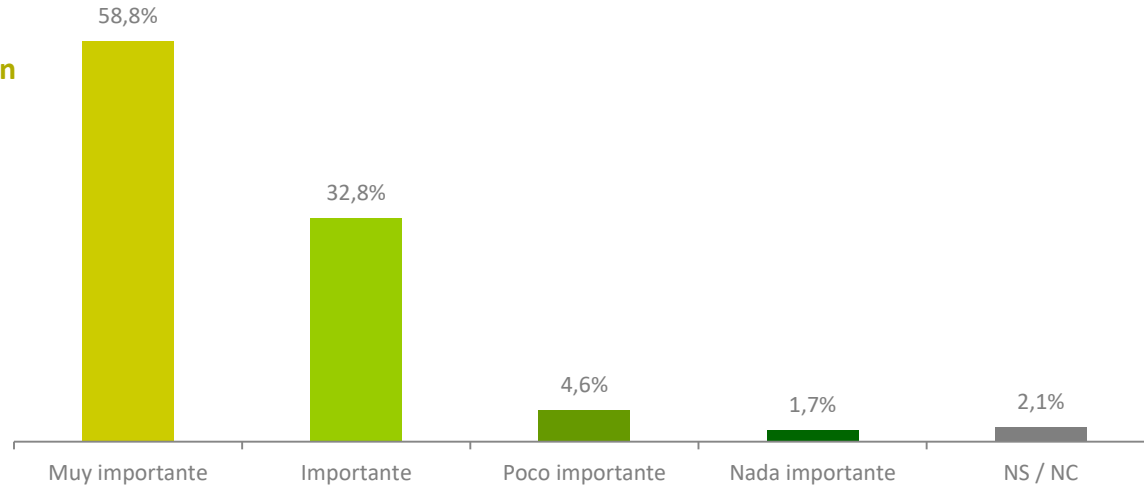
**PRINCIPALES HALLAZGOS**

---

DETALLES DE LA MUESTRA

---

¿Cuán importante es para vos que las organizaciones en general tengan una política activa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?



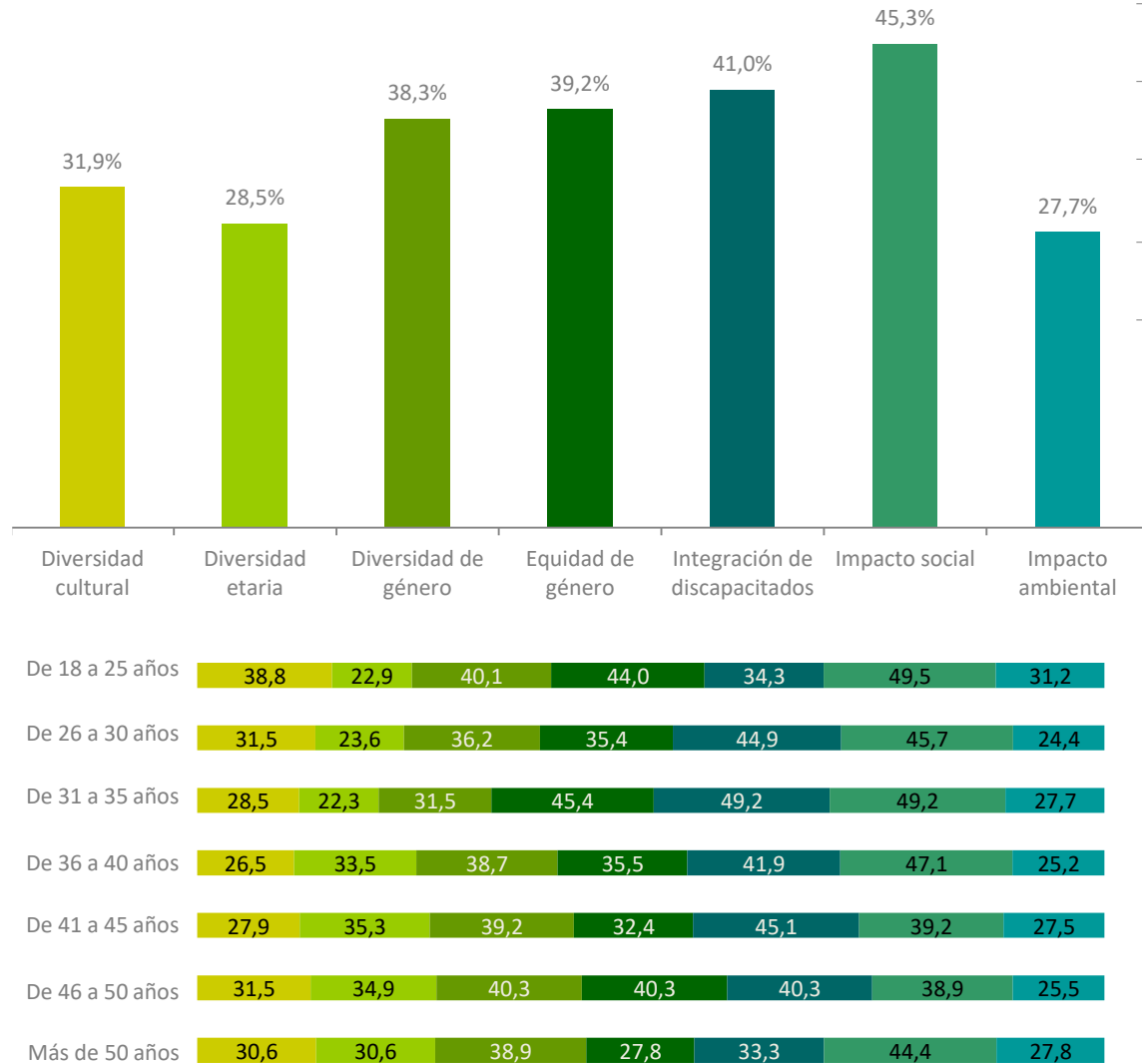
INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

**Dentro de los ejes de una Política de RSE, ¿cuales son en tu opinión los tres ejes más importantes?**  
(Respuesta múltiple)



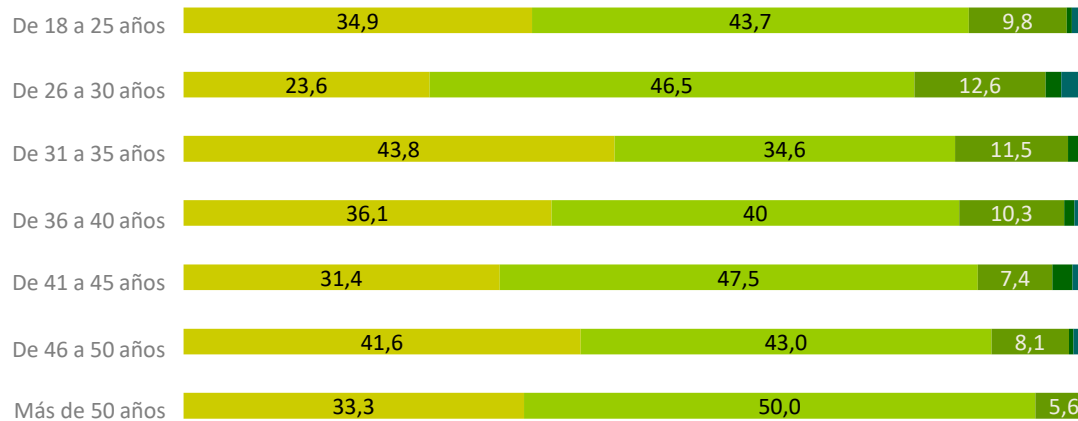
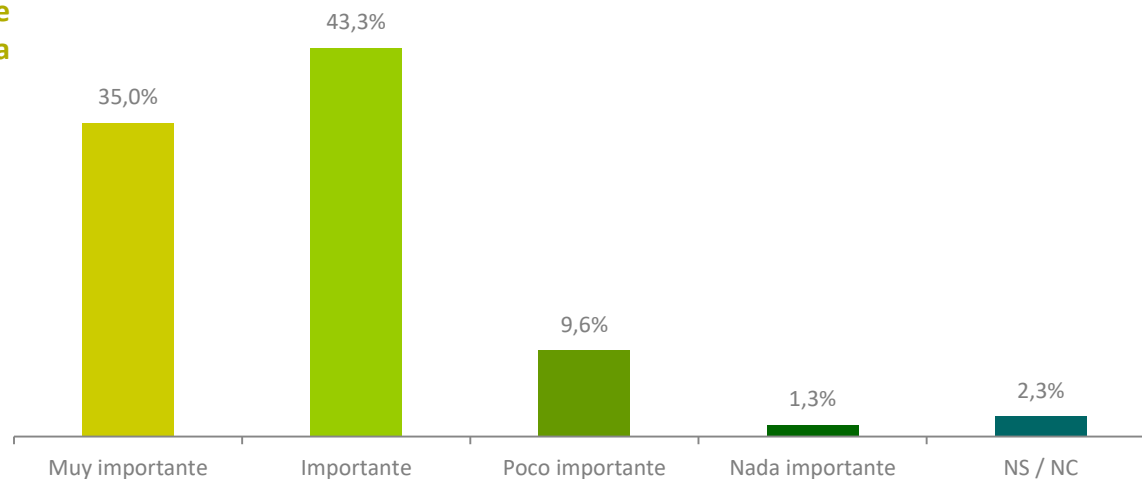
INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

¿Cuán importante es para vos que la organización cuente con espacios de voluntariado en línea con su política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?



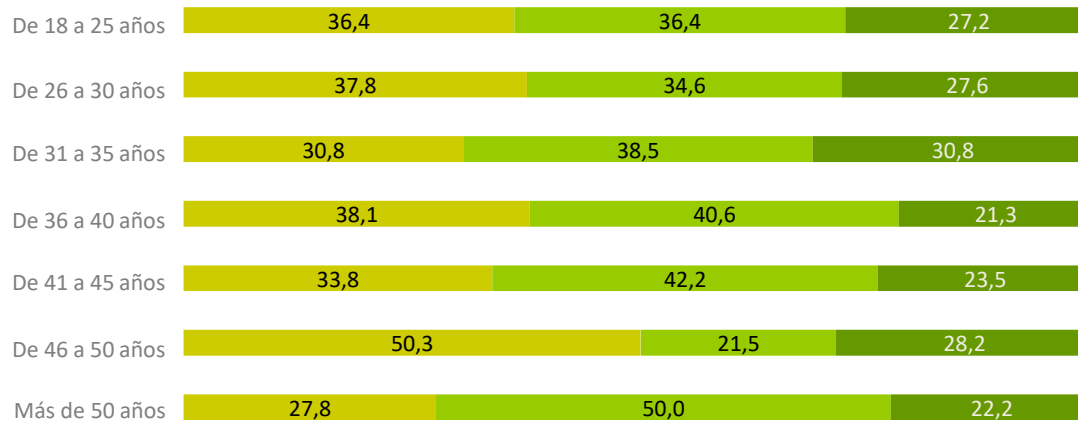
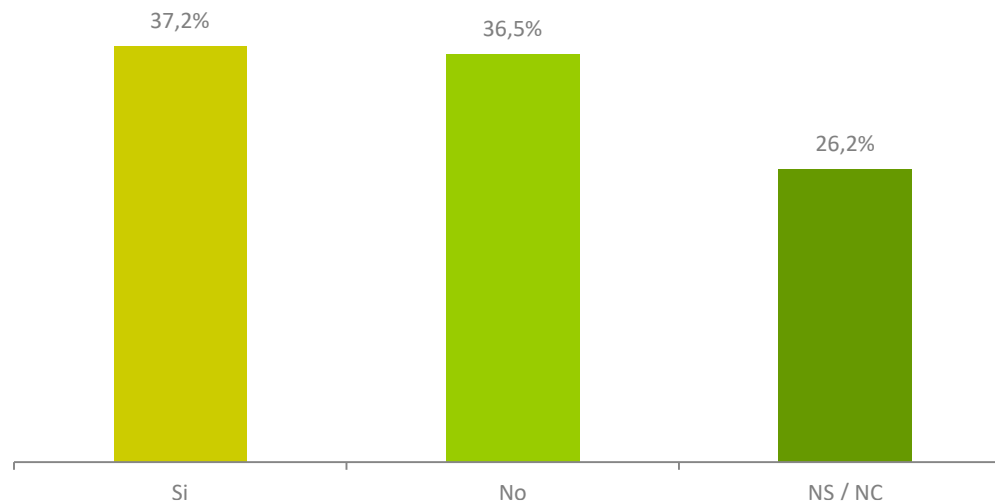
INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA

¿Estarías dispuesto a renunciar a tu empleo ideal por ausencia de una política de RSE?



INICIO

INTRODUCCIÓN

**PRINCIPALES HALLAZGOS**

DETALLES DE LA MUESTRA



## DATOS DE LA MUESTRA

## Ficha técnica

<b>OBJETIVO</b>	Recabar datos fehacientes acerca de los ideales de empleo de las personas, para apoyar a las organizaciones en su tarea de identificar los principales desafíos en la atracción y fidelización del talento que necesitan.
<b>GRUPO OBJETIVO</b>	Hombres y mujeres de entre 18 y 60 años de edad de diversos niveles de formación académica y nivel sociocultural.
<b>TECNICA</b>	Encuesta en línea. Cuestionario estructurado.
<b>COBERTURA</b>	República Argentina
<b>MUESTRA</b>	1,128 personas completaron el cuestionario en su totalidad.
<b>FECHAS DE CAMPO</b>	Julio de 2018

INICIO

INTRODUCCIÓN

PRINCIPALES  
HALLAZGOSDETALLES DE LA  
MUESTRA

## Acerca de Savvy

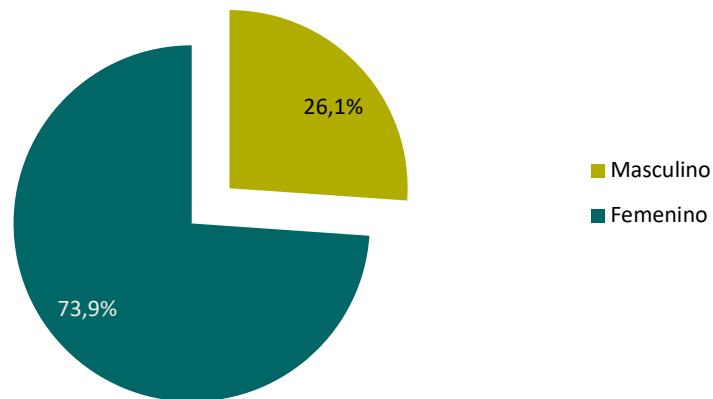
Savvy es una consultora de gestión de Recursos Humanos especializada en la definición de la PVE y en el diseño de estrategias para la construcción de la Marca Empleadora. **Trabajamos para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en la experiencia de empleo de las organizaciones y lideramos los procesos de cambio que ayuden a construir la cultura organizacional deseada.** Somos un equipo con más de 20 años de gestión en la línea de empresas de clase mundial, y apoyamos a nuestras empresas clientes en su misión de seducir y fidelizar al talento que necesitan. Conocé más.

# 1,128 personas encuestadas

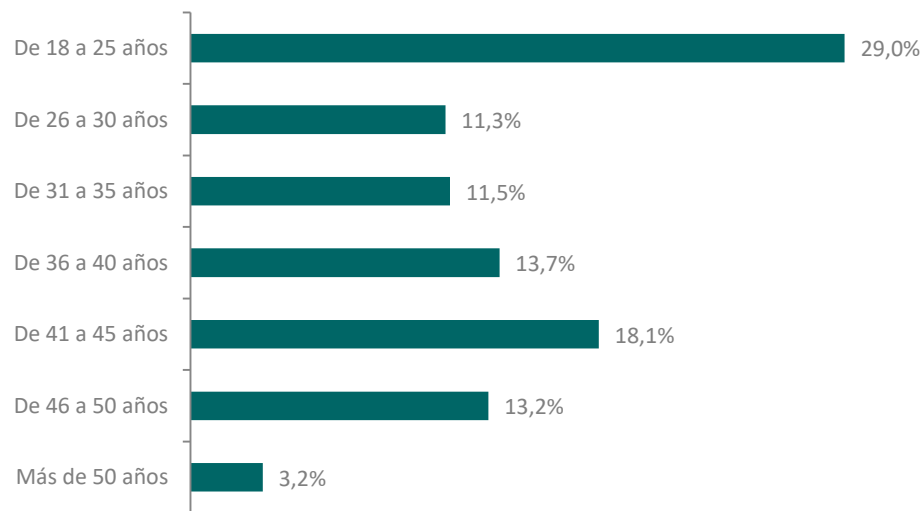
La toma fue realizada durante julio de 2018.

El trabajo de campo fue hecho con el apoyo de Synopsis Consultores, especialistas en estudios de opinión pública e investigaciones de mercado.

Por género



Por segmento etario



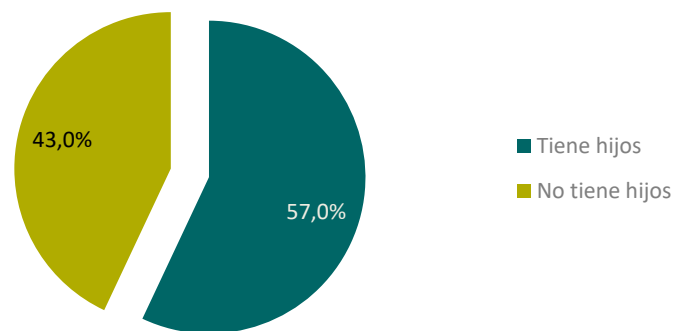
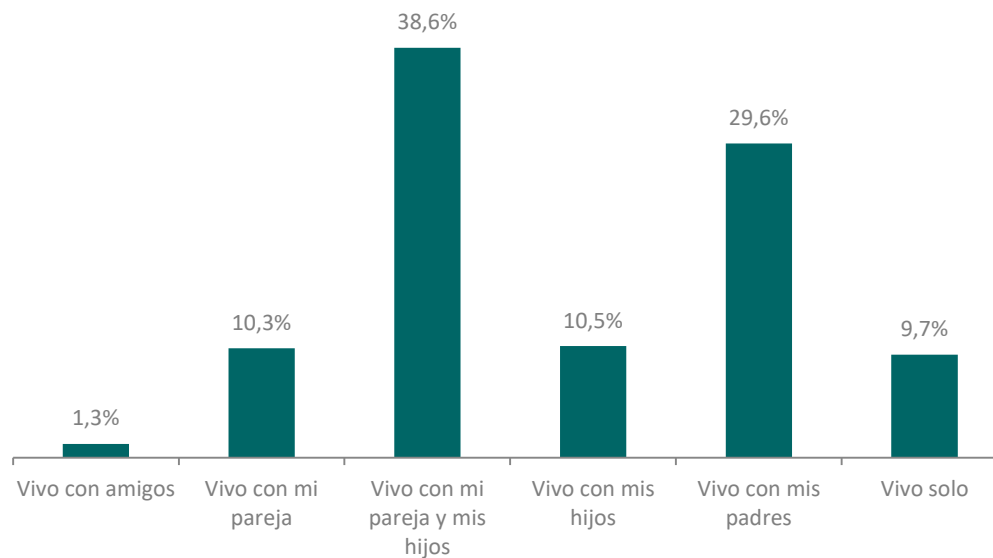
INICIO

INTRODUCCIÓN

PRINCIPALES HALLAZGOS

**DETALLES DE LA MUESTRA**

### Composición del hogar



INICIO

INTRODUCCIÓN

PRINCIPALES  
HALLAZGOS

**DETALLES DE LA  
MUESTRA**

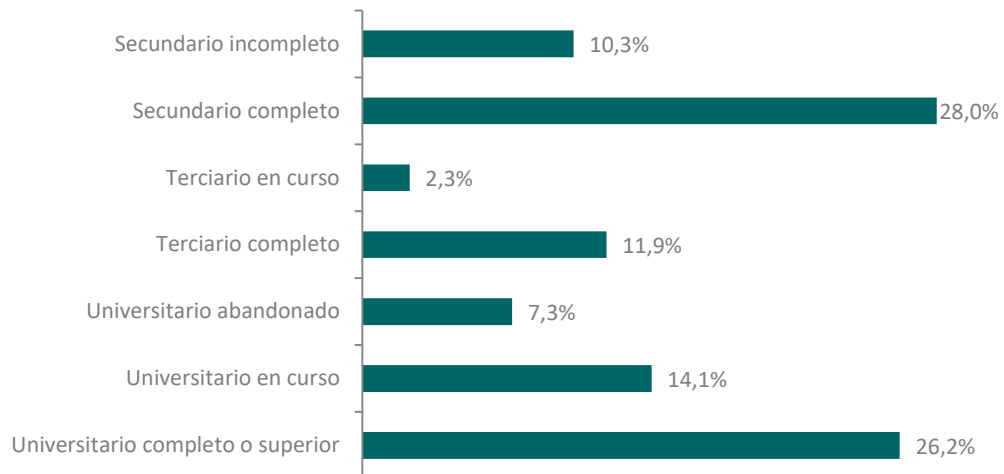
INICIO

INTRODUCCIÓN

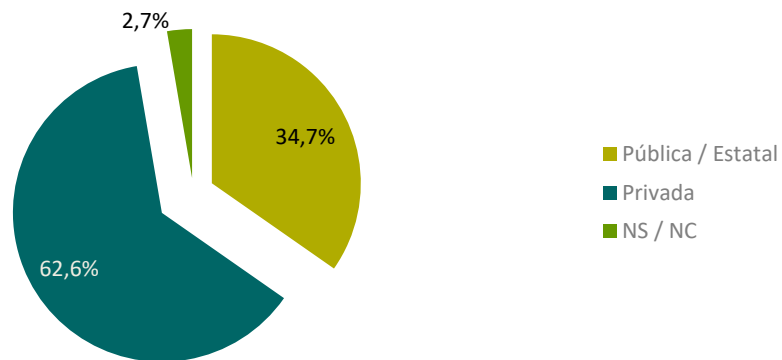
PRINCIPALES  
HALLAZGOS

**DETALLES DE LA  
MUESTRA**

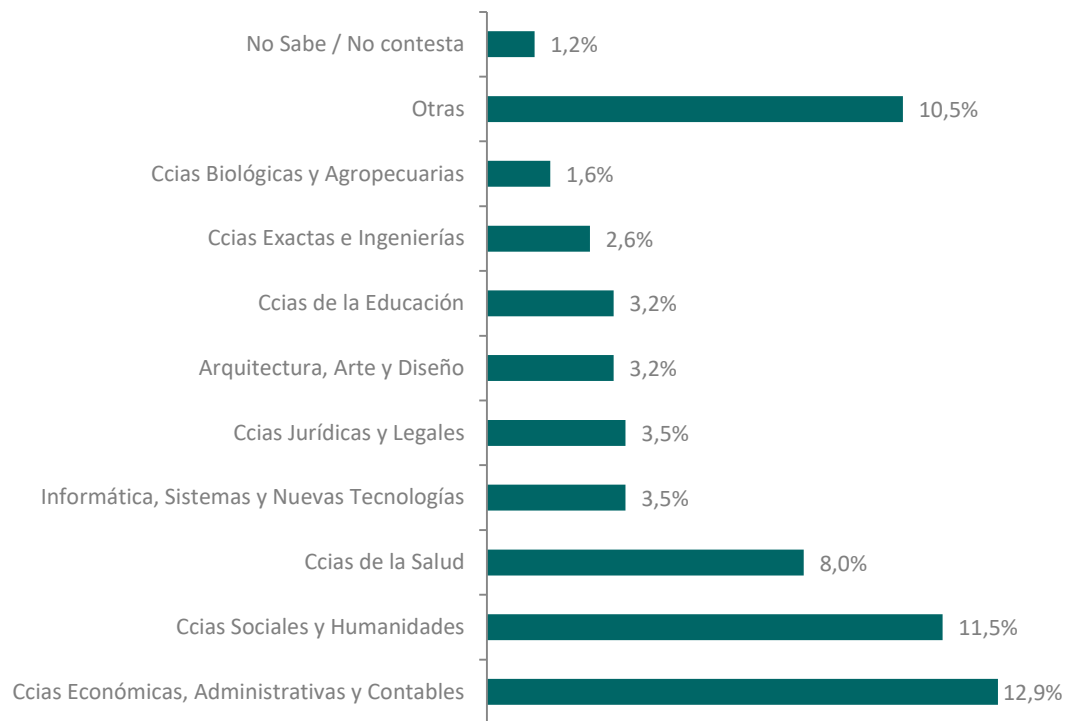
### Nivel educativo



### Tipo de institución (del nivel máximo de educación alcanzado)



### Área de especialización



INICIO

INTRODUCCIÓN

PRINCIPALES  
HALLAZGOS

**DETALLES DE LA  
MUESTRA**



**Consultas e información:**

e. [info@savvy.com.ar](mailto:info@savvy.com.ar)

t. +54 11 4793 4439

[www.savvy.com.ar](http://www.savvy.com.ar)

