



Hacemos posible
mejores organizaciones

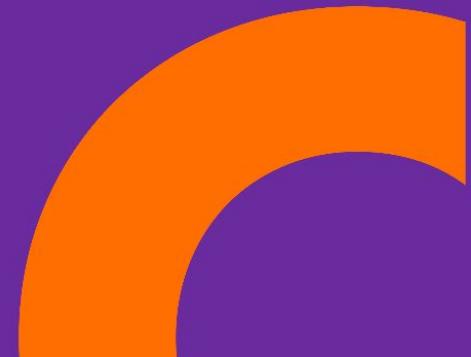


Encuesta sobre procesos de Talent Acquisition
Julio 2025

1. Participantes por Industria & Principales Insights
2. Estructura de equipos de Talent Acquisition
3. Volumen y perfiles de búsqueda
4. Evaluación y Estructura en el Proceso
5. Uso de Tecnología
6. Onboarding y Experiencia
7. Principales desafíos
8. Lo que aprendimos



possybl



Hoy, el verdadero diferencial no está en atraer más, sino en cómo decidimos, evaluamos y cuidamos el talento que elegimos.

Objetivos del research:

1. **Mapear el estado real** de los procesos de selección y adquisición de talento en las principales compañías de Argentina y la región.
2. **Identificar fortalezas, puntos de dolor y oportunidades** de mejora en el ciclo completo de TA: estructura, volumen, perfiles, herramientas, rigor del proceso, onboarding y experiencia.
3. Construir un benchmark que ayude a líderes de TA y HR a tomar decisiones informadas y comparar su madurez frente al mercado.

Metodología:

- Durante junio 2025, relevamos la opinión y la práctica de **40 empresas** de distintos tamaños e industrias, representando sectores que compiten activamente por talento clave.

El alcance incluyó:

- Estructura y madurez del equipo de TA
- Volumen y perfiles de búsqueda
- Rigor metodológico en evaluación
- Uso de tecnología y herramientas
- Onboarding y experiencia del candidato/a

Principales desafíos y oportunidades:

- Las respuestas permiten analizar tanto el volumen y la operación, como el grado de alineación con el negocio, la digitalización y la capacidad de aprendizaje del área de TA.

High Tech

- ⬆️ **Alta inversión en estructura:** la mayoría tiene equipos de TA dedicados y especializados.
- ⬆️ Son quienes más utilizan **herramientas digitales y procesos automatizados.**
- ⬇️ **Déficits en onboarding:** pocos declaran procesos robustos de integración cultural.
- ⬇️ **Escasa colaboración** en la toma de decisión final: persiste la lógica fragmentada.



Banca, Finanzas y Consultoría

- ⬆️ **Planificación anual** más frecuente que en otras industrias.
- ⬆️ Buen balance entre **recruiter y hiring manager** en la toma de decisiones.
- ⬇️ Dificultades para acortar tiempos de cobertura.
- ⬇️ **Presión por eficiencia sin inversión en IA o matching inteligente.**



Construcción | Energía

- ⬆️ **Mayor claridad** en perfiles operativos y procesos repetitivos de contratación.
- ⬆️ El proceso de selección está en transición: algunas compañías profesionalizan, otras siguen con práctica tradicional.
- ⬇️ Bajo uso de **herramientas tecnológicas y automatización.**
- ⬇️ Alta dependencia de **decisiones individuales** (Hiring Manager solo/a).



Consumo Masivo, Retail y Salud

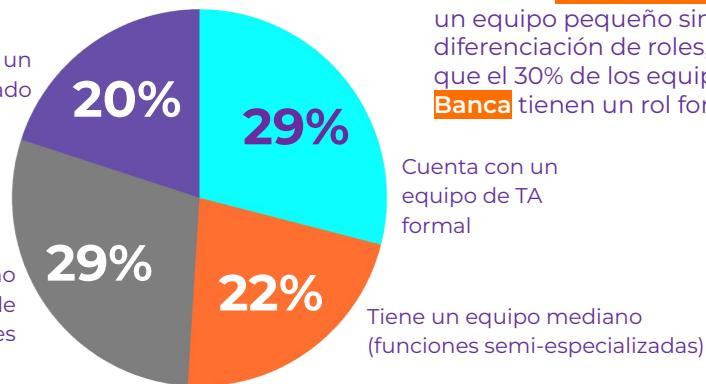
- ⬆️ La marca empleadora y la propuesta de valor son foco prioritario para atraer talento.
- ⬆️ Interés creciente en **profesionalizar el proceso de TA.**
- ⬇️ Muchos aún no cuentan con criterios objetivos de evaluación.
- ⬇️ **Onboarding operativo**, pero débil en conexión con cultura y propósito.



¿Qué pasa con la estructura de los equipos?

possybl

De las empresas encuestadas:



Hay una **correlación entre el tamaño organizacional y la estructura de TA**.

- +1000 empleados: equipos robustos
 - -100 empleados equipos reducidos o sin dedicación exclusiva.
-
- **High Tech & Fintech:** mayoría con equipos de TA dedicados, inversión en tecnología y procesos más avanzados.
 - **Construcción & Manufactura:** equipos multifunción o reducidos, más apoyo en HR generalista, foco operativo.
 - El 30% de **consumo masivo** tiene un equipo pequeño sin diferenciación de roles, mientras que el 30% de los equipos de TA en **Banca** tienen un rol formal.

Madurez del equipo



- Los equipos formales/estructurados muestran **mayor adopción tecnológica** y foco en **indicadores clave de TA**.
- Solo las empresas con equipos medianos o formales declaran tener una **estrategia de TA alineada al negocio**.
- Las organizaciones sin equipo dedicado o con estructura mínima tienden a **procesos reactivos y manuales**.
- En estructuras chicas, la sobrecarga y falta de roles diferenciados impacta en la **calidad del proceso** y la **experiencia** del candidato/a.

¿Cuántos y qué perfiles se buscan?

El 51% de las empresas realizó +100 contrataciones en el último año.

Perfiles más buscados



Operativos / Masivos
(planta, call center, puestos base).

+60% de las empresas buscaron roles de este tipo, especialmente en consumo, logística y servicios.

Analistas / Profesionales:
+54% los ubicó en su top 2, particularmente en industrias como finanzas, farma y tech.

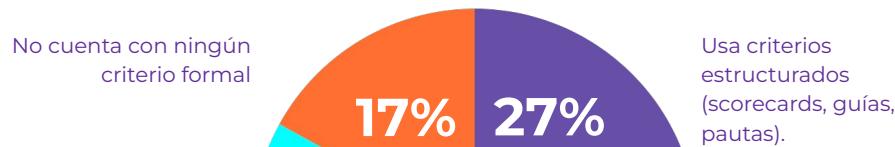
Mados medios (supervisores y jefes)
+ 22% de las empresas, sobre todo de las industria y construcción.

Alta Gerencia y C-Level
Menos del 10% tuvo búsquedas de management o dirección.

- **La urgencia domina:**
Las búsquedas masivas siguen liderando TA, y la operación diaria desplaza el foco estratégico.
- **El valor del proceso profesionalizado:**
En contextos de alto volumen de contrataciones, la falta de estructura o herramientas multiplica el riesgo de errores de selección y rotación temprana.
- **La oportunidad en mados medios:**
El segmento de supervisores/jefaturas es donde se juega la sustentabilidad operativa, sin procesos estructurados el riesgo es más alto en roles de liderazgo..
- **Lo estratégico aún es minoría:**
Menos del 10% de las búsquedas apunta a management. Profesionalizar estos procesos es una deuda pendiente.

¿Cómo es la metodología del proceso?

Uso de entrevistas estructuradas y scorecards



Usa criterios "a veces" o en búsquedas puntuales

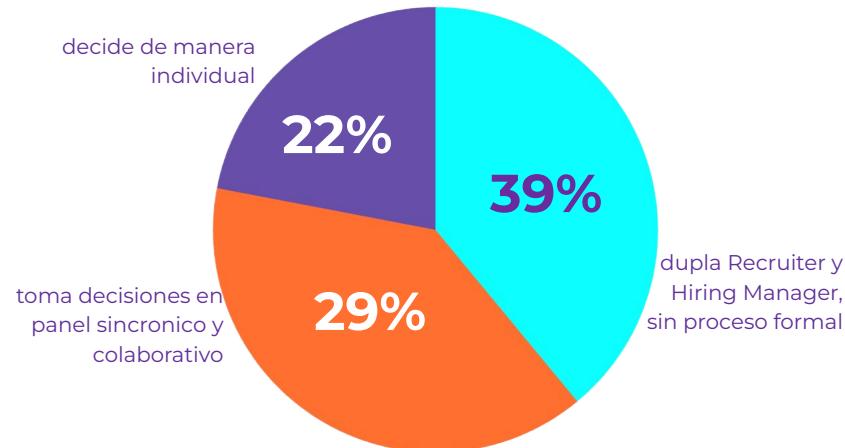
Solo el 7% mide sistemáticamente la **calidad de la decisión** (ej. hace seguimiento a 6-12 meses de la performance)

Métodos de evaluación

- El 34% de las empresas utiliza al menos **2 métodos** objetivos para evaluar (ej: entrevista + prueba técnica, entrevista + test psicométrico..)
- El **47%** utiliza solo un método en la mayoría de las búsquedas. Predomina la **entrevista clásica**.

¿Quién elige?

decide de manera individual



El 78% de los entrevistadores aprenden “sobre la marcha”, por experiencia o siguiendo el criterio de su manager.

El 22% de los equipos de TA y líderes de línea recibió capacitación formal en entrevistas estructuradas en los últimos 3 años.

40%

Las empresas de **High Tech y Banca/Fintech** tienen mayor proporción de entrevistadores capacitados (cerca del 40%),

10%

Consumo Masivo y Construcción tienen menos del 10% de los participantes del proceso capacitados.

- Solo **1 de cada 5** empresas ha hecho capacitaciones formales en entrevistas en los últimos 3 años,
- pero **más del 60%** dice querer profesionalizar el proceso en los próximos 12 meses.

El 42%

utiliza usa algún tipo de herramienta digital (ATS, automatización, IA)

32%

ATS (Applicant Tracking System)

24%

Evaluaciones técnicas o psicométricas online

18%

Entrevistas virtuales o asincrónicas

-10%

Automatización con AI



El 50% sigue operando de modo mayormente manual o con planillas.

Solo el 12% integra más de una tecnología en el ciclo completo.

- Las empresas que **más tecnología integran** son las de mayor tamaño y con equipos de TA estructurados; en equipos chicos o unipersonales, la adopción es muy baja.
- En construcción y consumo masivo, **más del 60% sigue operando sin herramientas digitales formales**.
- Las empresas con tecnología implementada declaran:
 - Menor tiempo de **cobertura de vacantes**,
 - **Mejor experiencia para el candidato/a**,
 - Más foco en **tareas estratégicas** (menos operación manual)
- **La falta de inversión o presupuesto** fue señalada como barrera para implementar mejores herramientas.

¿Cómo es la experiencia y el onboarding?

possybl

Experiencia

Solo el 10%

mide sistemáticamente la **experiencia** del candidato/a (encuestas post-proceso, NPS, entrevistas de salida de proceso).

En el 65%

de los casos, el feedback sobre la experiencia solo se releva **si el candidato/a lo solicita o de forma anecdótica**.



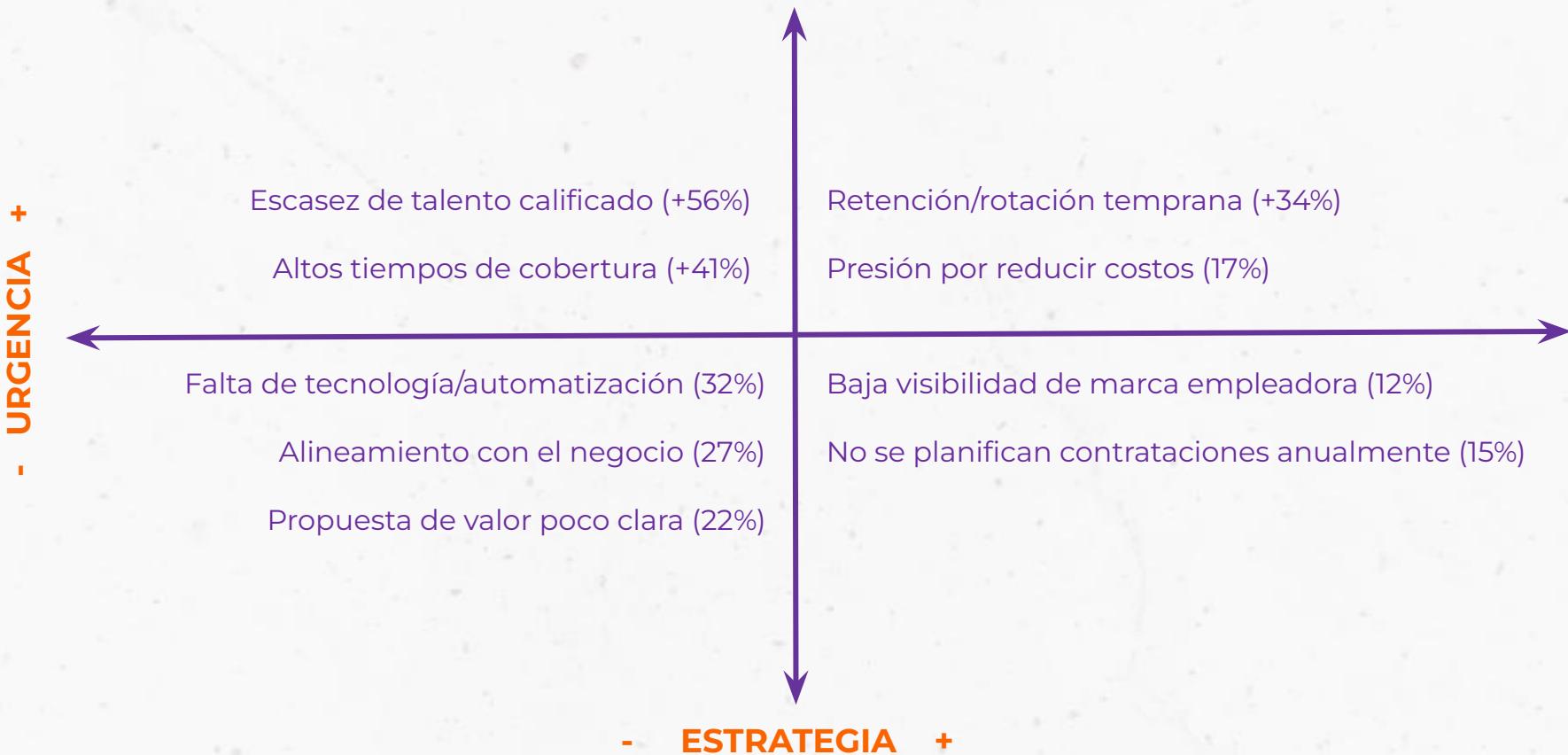
Onboarding

El **17%** tiene un onboarding estructurado y **conectado con la cultura**.

- **El 39%** cuenta con un onboarding formal, con pasos definidos, pero principalmente centrado en aspectos administrativos y de presentación (cumple con lo necesario, pero no genera sentido de pertenencia).
- **25%** solo realiza onboarding básico: presentación, documentación, acceso a sistemas.
- **19%** no tiene un proceso de onboarding estructurado; cada ingreso se resuelve de manera informal.

- El onboarding estructurado es la excepción, reservado a empresas grandes, high tech o consultoras internacionales.
- La mayoría de las compañías resuelve el **onboarding** como un **trámite necesario** para “que la persona arranque”, no como un momento estratégico para integrar, motivar y retener.
- Las empresas que más cuidan la experiencia suelen tener equipos de TA más formales y **presupuesto para desarrollo de employer branding o cultura**.

Principales Desafíos en Talent Acquisition



Estructurá la evaluación

Usá scorecards, entrevistas estructuradas y decisiones basadas en evidencia.

El onboarding no es un trámite

Si la experiencia de ingreso no inspira, la motivación y la retención empiezan en desventaja.

Medí lo que importa

No solo velocidad o volumen, sino calidad de hire, retención y experiencia del candidato/a.

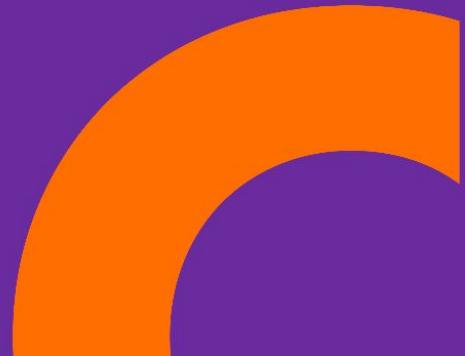
Invertí en tecnología y aprendizaje

Un equipo TA formal, con tecnología bien elegida, es la puerta al salto estratégico.

Lo que aprendimos

El verdadero diferencial no está en
cubrir contrataciones,
sino en cómo decidís,
cómo evaluás
y cómo cuidás a quienes elegís.

possybl



possybl

Hacemos posible
mejores organizaciones

- ✉ research@makeitpossybl.com
- LinkedIn www.linkedin.com/company/possybl/
- Instagram [@makeitpossybl](https://www.instagram.com/makeitpossybl)
- Website www.makeitpossybl.com