

Indicadores locales, proyecciones y tendencias

Habilidades en Foco

➤➤➤➤ SECTOR SALUD

S·I·D·P·L·A

Sistema de Información sobre la
Demanda de Perfiles Laborales

Habilidades en Foco.

Sector salud

Ministerio de Educación



Habilidades en foco: indicadores locales, proyecciones y tendencias: sector salud

Carlos Emilio Chiesa; Noelia Luciana Gabriel. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2026.

34 p.; 29 x 21 cm. - (Habilidades en foco / Gustavo Fabián Álvarez)

ISBN 978-987-818-192-9

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Jefe de Gobierno
Jorge Macri

Vicejefa de Gobierno
Clara Muzzio

Jefe de Gabinete de Ministros
Gabriel Sánchez Zinny

Ministra de Educación
Mercedes Miguel

Jefa de Gabinete
Lorena Aguirregomezcorta

Director General Agencia de Habilidades para el Futuro
Gustavo Fabián Álvarez

Agradecimientos

La **Agencia de Habilidades para el Futuro** desea expresar su agradecimiento a todas las entidades y colaboradores que hicieron posible la realización de este estudio.

En primer lugar, extendemos nuestra gratitud a las empresas de la **Ciudad Autónoma de Buenos Aires** que participaron en el relevamiento de manera desinteresada, proporcionando información valiosa para el análisis de la demanda de perfiles profesionales actuales.

Asimismo, agradecemos la valiosa participación del **Instituto de Formación Técnica Superior N° 10**, del **Laboratorio Pablo Cassará** y de **Espacio Punto Club**, espacio que nuclea a diversas cámaras del sector salud, entre ellas la **Cámara Argentina de Fabricantes y Comerciantes de Ortopedia y Rehabilitación (CAFYCOR)**, y la **Cámara Argentina de Fabricantes de Implantes Médicos (CAFIME)**.

Del mismo modo, se agradece la fundamental colaboración del **Centro de Estudios Metropolitanos (CEM)**, la **Federación de Comercio e Industria de la Ciudad de Buenos Aires (FECOBA)** y la **Dirección General de Empleo**, dependiente de la **Secretaría de Trabajo y Empleo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**, cuyo apoyo fue decisivo para la implementación exitosa del Sistema de Información sobre la Demanda de Perfiles Laborales (SIDPLA).

Finalmente, reconocemos la co-elaboración del informe sectorial por parte de **Cecilia Virginia Rumi González, Subsecretaria de Análisis Prospectivo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**, cuyos aportes sobre la inserción sectorial de la Inteligencia Artificial fueron claves para la solidez y pertinencia de la información presentada.

Agencia de Habilidades para el Futuro

Gustavo Fabián Álvarez

Director General

SIDPLA

Sistema de Información sobre la Demanda de Perfiles Laborales

Carlos Chiesa

Coordinación General

Procesamiento y análisis de datos

Florencio Díaz Martínez

Fernando Larrosa

Relevamiento sobre sustentabilidad

Martín Haupt

Leandro Ramírez Brumati

Coordinación del relevamiento y articulación institucional

Gabriela Alfonsina Sosa

Edición

Magalí Ramponi

Diseño metodológico y redacción de informes

Carlos Chiesa

Noelia Gabriel

Diseño gráfico

Mario Marrazzo

Contenidos

Prólogo	9
Presentación	11
Resumen ejecutivo	13
Introducción	15
Caracterización de la cadena de valor	16
Radiografía del sector salud	17
La Ciudad como centro especializado.	
Estructura laboral del sector salud	20
Crecimiento diferenciado, formalización y profesionalización	
Resultados del estudio SIDPLA	22
Sistema de Información sobre la Demanda de Perfiles Laborales	
La urgencia de la resiliencia sanitaria	26
Salud y tecnología: el futuro del cuidado humano	29
Reflexiones finales	31
Propuestas formativas para el sector Salud	31
Fuentes consultadas	32
Anexos:	
1. Referencias metodológicas	34
2. Categorías laborales	35
3. Oferta de Formación Profesional de Salud 2025 - CABA	35
4. Oferta de Educación Técnica Superior de Salud 2025 - CABA	35

Prólogo



Mercedes Miguel

Ministra de Educación de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

La educación a lo largo de toda la vida dejó de ser una opción para convertirse en el motor de desarrollo en este siglo. Hoy, nos encontramos en una intersección fascinante y desafiante: allí donde el saber técnico se encuentra con las tecnologías emergentes, impulsándonos a repensar y diseñar nuevas propuestas de Educación Técnico-Profesional.

El mundo del trabajo es un ecosistema dinámico y complejo que nos exige ser más ágiles que nunca. Desde el Ministerio de Educación, buscamos cerrar la brecha entre lo que sucede en el aula y lo que el mundo demanda. Para eso, impulsamos diagnósticos que nos permitan entender el impacto real de las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, la robótica, y la realidad aumentada; y poder diseñar políticas públicas que impacten en el desarrollo productivo potenciando a su vez los sueños, los proyectos y las experiencias laborales de cada persona que hace y vive en nuestra Ciudad.

Este estudio que presentamos es una hoja de ruta estratégica basada en evidencia, que nos permite conocer qué habilidades necesitan hoy nuestros jóvenes y adultos.

Con el foco puesto en los aprendizajes, buscamos diseñar propuestas formativas que dialoguen con la realidad, y, así, acompañar las trayectorias educativas, conectándolas de forma efectiva con el empleo.

Estamos convencidos de que, con datos precisos y una visión clara, construimos el puente hacia el futuro del trabajo.

Presentación



Gustavo Álvarez

Director General de la Agencia de
Habilidades para el Futuro

El actual contexto de transformación tecnológica, pone como desafío conocer cuáles son los saberes y habilidades requeridos para el trabajo. Es por esto que, desde la Agencia de Habilidades para el Futuro del Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, desarrollamos el Sistema de Información sobre la Demanda de Perfiles Laborales (SIDPLA), un instrumento que nos permite estudiar con profundidad y sistematicidad las realidades del mundo socio productivo y la oferta de formación y capacitación para el trabajo, específico de cada sector.

Así es que, a lo largo del 2025 se llevó a cabo un relevamiento a empresas mediante la plataforma SIDPLA para conocer cuáles son las principales habilidades que requieren las empresas. El propósito del SIDPLA es la identificación de los saberes, conocimientos y habilidades que demandan las unidades productivas considerando las particularidades de cada realidad sectorial.

Adicionalmente, se realizaron encuentros con representantes de sindicatos, cámaras y federaciones empresariales, Centros de Formación Profesional e Institutos de Formación Técnica Superior de los sectores estratégicos de la Ciudad — automotriz, construcción, electrónica, energía, industrias creativas, informática, servicios empresariales, salud, turismo y textil— con el fin de relevar información y detectar los desafíos y necesidades que plantean las transformaciones tecnológicas y laborales.

Este trabajo se realizó en articulación con diversas instituciones que participaron en su implementación, tales como el CEM (Centro de Estudios Metropolitano) y la Federación de Comercio e Industria de la Ciudad de Buenos Aires (FECOBA). Asimismo, se contó con el aporte de la Subsecretaría de Análisis Prospectivo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para conocer cómo se está aplicando la Inteligencia Artificial (IA) y sus posibles impactos en los diferentes sectores productivos.

A partir de estos diálogos, se desarrollaron los estudios sectoriales que integran este informe, con el fin de generar diagnósticos basados en datos y evidencia, que sirvan de línea de base para la formulación de políticas públicas de Educación Técnica Profesional.

Lejos de presentar respuestas acabadas, estos informes proponen ser un puntapié para iniciar debates más amplios, y una invitación a resignificar el valor de la experiencia de los saberes tradicionales para acompañar el desarrollo futuro de las trayectorias educativas y profesionales, proporcionando oportunidades reales para el crecimiento personal y laboral de personas jóvenes y adultas.



RESUMEN EJECUTIVO

Sector Salud

31,25%

es el crecimiento del sector Salud dentro del Valor Agregado Bruto Nacional (del 3,2% en 2004 pasó al 4,2% en 2024).

18,6%

de todas las empresas del sector de servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud a nivel nacional, se concentra en CABA.

4,4%

del PBG de la Ciudad representan los servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud.

179,8%

es el crecimiento acumulado (período 2004-2023).

Datos de empleo

1,57M

de puestos de trabajo en el primer trimestre de 2025

54%

de empleo formal en el sector



6 de 10 del personal médico son mujeres en América Latina



7 de cada 10 del personal sanitario son mujeres en América Latina



9 de cada 10 de personal de enfermería son mujeres en América Latina

Perfiles laborales más requeridos en el sector



Enfermería, cuidado de niños, niñas y de adultos mayores (geriatría), fisioterapeutas.

Principales dificultades para contratar personal

Habilidades básicas interpersonales: responsabilidad y compromiso, capacidad y predisposición para el trabajo en equipo, comunicación oral y escrita.

Estrategias de contratación

Las empresas se inclinan por incorporar personal menos calificado y capacitarlo. En segundo lugar, adaptan la producción a las capacidades del personal.

Habilidades más requeridas

Responsabilidad y compromiso, capacidad y predisposición de trabajo en equipo, comunicación oral y escrita y habilidades socioemocionales. Actualización tecnológica para el diagnóstico y tratamiento de enfermedades. Aplicación de estándares nacionales e internacionales.

Actividades de capacitación

En su mayoría, las empresas manifiestan realizar capacitaciones. Éstas son poco frecuentes (cada 3 años), de carácter interno, articulando con otras empresas.



Líneas de acción para la sustentabilidad

Priorizar la eficiencia energética hospitalaria- Fortalecer el capital humano- Fomentar la circularidad de insumos.

Impacto de la IA en el sector

Modelos entrenados para detectar tumores en imágenes radiológicas, algoritmos que predicen riesgos cardíacos o brotes infecciosos, asistentes virtuales que acompañan tratamientos crónicos. Los avances más notables vienen acompañados de dilemas éticos y prácticos.



Introducción

El contexto actual del mercado laboral en Argentina presenta una tasa de desempleo que ronda el 7,5%, y un empleo informal del 43% -según datos oficiales¹-. Esto denota que el principal desafío radica en los asuntos vinculados a la calidad del empleo: pluriempleo y subocupación. En este marco, analizar el desarrollo socio productivo de los sectores estratégicos de la Ciudad y conocer las necesidades de formación laboral, son fundamentales para generar y mejorar las condiciones de empleabilidad.

El sector Salud presenta una composición heterogénea, que incluye diversas actividades, entre las que sobresale: los servicios asistenciales, la formación de recursos humanos, investigación y desarrollo tecnológico, producción de insumos médicos, equipamiento, logística sanitaria, sistemas de información, y financiamiento. Para abordar esta complejidad, en el presente informe se realiza una caracterización del sector salud a partir de los principales indicadores económicos y de empleo, con datos específicos e información adicional proveniente de las entrevistas realizadas a informantes clave del sector.

La Ciudad de Buenos Aires cuenta con un vasto entramado estructural referente a las actividades vinculadas a la salud con la presencia de importantes complejos hospitalarios y centros de atención médica, lo que determina su rol como centro médico-sanitario a nivel nacional. Esta centralidad de la Ciudad se evidencia también en la provisión de servicios de salud especializada, que se ve reflejada en su composición empresarial.

Los resultados del relevamiento realizado a empresas a través del SIDPLA - Sistema de Información sobre la Demanda de Perfiles Laborales-, dan cuenta de esta heterogeneidad y diversidad de perfiles profesionales, brindando información sobre las habilidades requeridas por las empresas del sector de la Ciudad.

Asimismo, se exploran las iniciativas globales para minimizar los impactos ambientales de esta actividad y se proponen líneas de acción para la sustentabilidad local. En este contexto, se espera impulsar la generación de nuevas habilidades, para las cuales resultará indispensable la capacitación en áreas clave.

Se presenta también información sistematizada sobre las principales tendencias tecnológicas focalizando en los impactos de la incorporación de Inteligencia Artificial en el sector. Al respecto, diversas organizaciones internacionales han emitido alertas sobre las consecuencias negativas para el empleo en general derivadas de la sustitución de tareas humanas por la Inteligencia Artificial (IA) y la robótica.

No obstante, el Foro Económico Mundial (FEM) matizó este panorama al señalar que, si bien 92 millones de puestos de trabajo serán desplazados, se estima una creación de 170 millones de nuevos roles impulsados por la IA en el próximo quinquenio a nivel mundial. Puestos juniors como los vinculados a tareas administrativas podrían reducirse a medida que la IA se integre en el lugar de trabajo. Se requerirán conocimientos en IA, procesamiento de datos, redes y ciberseguridad, donde la capacidad del aprendizaje continuo y el pensamiento crítico serán las habilidades primordiales para los nuevos empleos. Sin embargo, se reconoce que los perfiles calificados basados en saberes tradicionales con formación técnica sólida serán altamente valorados, así como los saberes en oficios.

Ante esta situación se plantea la necesidad de generar condiciones adecuadas para que las personas se reconviertan frente a tareas rutinarias, mecánicas, repetitivas e insalubres automatizables, adquiriendo habilidades digitales; adoptando estrategias de segmentación de la alfabetización y reentrenamiento para facilitar la transición laboral hacia la “cobotización” (trabajo colaborativo entre humanos, IA y robots) para fomentar el desarrollo de nuevas capacidades y habilidades para adaptarse a una vida cada vez más digitalizada (Corvalán, 2019). Se espera que ante la reducción de sesgos y errores, y la optimización de tiempos a partir de la incorporación de la IA, se puedan redirigir las capacidades cognitivas de las personas a tareas más sofisticadas, o que requieren empatía, creatividad y mayor complejidad (Cevasco, Corvalán y Le Fevre Cervini, 2019), en las que prevalezca el pensamiento crítico y las habilidades socioemocionales, irremplazables por la tecnología, para la incorporación de IA de manera responsable y regida por principios éticos.

A lo largo del presente informe se analizan de manera específica los desafíos y oportunidades de la incorporación de IA para el sector Salud. En ese sentido, la participación de los distintos actores y protagonistas del sector es fundamental para garantizar la pertinencia de una oferta de formación para el trabajo que acompañe el desarrollo de la salud en la Ciudad.

¹ Fuentes: INDEC - IDECBA. 4° trimestre de 2025.

Caracterización de la cadena de valor

La cadena de valor del sector Salud abarca múltiples actividades que integran:



Servicios asistenciales



Formación de recursos humanos



Investigación y desarrollo tecnológico



Producción de insumos médicos



Equipamiento



Logística sanitaria



Sistemas de información



Financiamiento

El entramado institucional se organiza en torno a un régimen mixto, compuesto por subsistemas públicos, de obras sociales y privados, cada uno con sus propias formas de financiamiento, regulación y prestación. Esta configuración da lugar a distintos esquemas de organización territorial, cobertura y capacidad operativa, en un marco federal donde el rol del Estado se distribuye entre la Nación, las provincias y los municipios.

El sector Salud tiene una fuerte interdependencia con otras ramas productivas: la industria farmacéutica, la producción de tecnologías médicas, la construcción e infraestructura hospitalaria y el sistema financiero y asegurador.

En los últimos años, se han incorporado eslabones vinculados a la innovación digital, como la historia clínica electrónica, la interoperabilidad, la inteligencia artificial aplicada al diagnóstico, la medicina personalizada y el desarrollo de plataformas de gestión sanitaria. Estas transformaciones, junto con el avance del conocimiento biomédico, están generando nuevos perfiles profesionales y nuevas demandas formativas, lo que refuerza el carácter dinámico y transversal de la cadena de valor.

Radiografía del sector Salud: la Ciudad como centro especializado.

La evolución del sector servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud durante el período 2004-2024 evidencia un crecimiento sostenido en su contribución a la economía nacional. Durante estas dos décadas, el sector pasó de representar el 3,2% del **Valor Agregado Bruto** nacional en 2004 a alcanzar el 4,2% en 2024, evidenciando un **crecimiento acumulado de 31,25%**.

Dentro de este agregado sectorial, la salud privada emerge como el componente de mayor relevancia, incrementando su participación del 2,2% al 2,8% durante el mismo período, reflejando la expansión de la oferta privada de servicios sanitarios. Por su parte, la salud pública mantuvo una participación relativa más modesta, oscilando entre el 1% y el 1,3%, evidenciando la importancia de la provisión de servicios de salud por parte del Estado.

Un elemento a tener en cuenta es que durante la crisis sanitaria vinculada a la pandemia del COVID-19, fue la salud pública la que tuvo mayor capacidad de reacción, incrementando su participación a un 1,4% (el pico de la serie), mientras que los servicios privados en esta materia tuvieron un retroceso que puso un freno a su crecimiento sostenido. Si bien en dicho contexto en particular era lógico un crecimiento importante de la provisión pública de salud, la merma del segmento privado puede verse como un motivo de preocupación en contextos donde se requiere una participación mayor de este sector.

El análisis comparativo de la estructura del sector de salud entre 2004 y el primer trimestre de 2025 muestra cambios significativos en la composición relativa de sus componentes. En 2004, la salud privada dominaba ampliamente la estructura sectorial con una participación del 67,6% del Valor Agregado Bruto del sector, mientras que la salud pública representaba apenas el 32,4%. Durante los últimos veinte años, esta relación se mantuvo casi inalterada (a excepción de la pandemia), manteniendo la primacía del sector privado.

Para el primer trimestre de 2025, la salud privada conserva su posición dominante, con una participación del 67,7%, prácticamente equivalente a la registrada en 2004. La salud pública se ha consolidado en el 32,3% del valor agregado sectorial, manteniendo estabilidad relativa. Esta persistencia en la estructura fundamental del sector sugiere que, a pesar de los cambios macroeconómicos experimentados durante el período, la distribución relativa entre provisión privada y pública ha permanecido notablemente equilibrada, indicando que ambos subsectores juegan roles complementarios en el sistema sanitario nacional.

Con **26.119 empresas registradas en 2023, el sector de servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud representa un 4,6% del total**

empresarial nacional, siendo el octavo sector en cantidad de empresas. Esta composición modesta en términos de cantidad refleja que, aunque el sector es importante en términos de empleo y valor agregado, presenta una estructura empresarial más concentrada que sectores como comercio (170.958 empresas) e industria manufacturera (54.905 empresas).

Es importante destacar la elevada concentración en servicios de la industria de la hospitalidad (hoteles y restaurantes con 30.570 empresas) y logística (42.803 empresas), evidenciando que estos sectores de servicios presentan barreras de entrada mucho menores que el sector de salud. En contraste, la intermediación financiera, con solo 5.891 empresas, demuestra que algunos sectores de servicios especializados mantienen estructuras aún más concentradas que salud.

Es importante tener en cuenta que, en la mayoría de los casos, los establecimientos sanitarios requieren algún tipo de inversión en equipamiento complejo para el cumplimiento de las tareas propias del sector. Esto es una clara barrera de entrada, un nivel de umbral de inversión que puede condicionar la proliferación de una mayor cantidad de empresas en el rubro.

Los servicios relacionados con la salud humana concentran el 86,6% de todas las empresas del sector, con 22.608 unidades productivas registradas. Este predominio es lógico considerando que la demanda de servicios de salud humana es cuantitativamente superior a la de otros subsectores, incluyendo servicios veterinarios, que típicamente sirven a mascotas o ganadería.

Los servicios sociales vinculados a la salud ocupan la segunda posición con 2.286 empresas, representando el 8,8% del total sectorial. Estas unidades incluyen instituciones de cuidado de adultos mayores, centros de atención a personas con discapacidad, albergues y otras organizaciones de asistencia social. La menor cantidad de empresas en este subsector refleja que muchas de estas instituciones funcionan bajo modalidades de asociaciones sin fines de lucro, instituciones públicas o particulares.

Los servicios veterinarios, con apenas 1.225 empresas (4,7% del total), representan el subsector más pequeño. Esta reducida presencia relativa evidencia que el mercado de servicios veterinarios, aunque establecido, es significativamente más pequeño que el de salud humana en términos de cantidad de unidades productivas, aunque puede exhibir rentabilidades y márgenes operacionales distintos.

En la **Ciudad de Buenos Aires, los servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud representan el 4,4% del Producto Bruto Geográfico en 2023**, consolidándose como un sector relevante dentro de la economía porteña, aunque no entre los más significativos.

Esta participación del 4,4% posiciona al sector de salud por debajo de los grandes motores económicos de CABA: comercio (20%), servicios inmobiliarios y empresariales (17,3%), e intermediación financiera (13,2%), pero por encima (o al menos al mismo nivel) de otros sectores importantes como construcción (4,4%), enseñanza (3,6%) y servicios comunitarios (3,1%). **La participación del sector de salud refleja la presencia de importantes complejos hospitalarios y centros de atención médica en CABA, lo que determina su rol como centro médico-sanitario a nivel nacional.**

La evolución del sector de servicios sociales y de salud en la Ciudad de Buenos Aires durante el período 2004-2023 evidencia un dinamismo superior al del producto geográfico bruto agregado, confiriendo al sector un rol cada vez más importante en la estructura económica de la Ciudad.

Entre 2004 y 2023, los servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud experimentaron un crecimiento acumulado del 179,8% en términos de índice, superando significativamente al PBG total de CABA que creció solo el 70,1% en el mismo período. Este diferencial de crecimiento de casi 110 puntos porcentuales evidencia que **el sector de salud creció casi dos veces y media más que la economía porteña en su conjunto.**

Este crecimiento acelerado refleja varios factores: el envejecimiento poblacional que aumenta la demanda de servicios de salud, la incorporación de nuevas tecnologías médicas, y la consolidación de CABA como centro médico especializado a nivel nacional.

Después del impacto pandémico en 2020-2021, el sector experimentó una recuperación acelerada, alcanzando máximos históricos hacia el final del período analizado, consolidándose como uno de los sectores de mayor dinamismo en la economía porteña.

Con 4.869 empresas registradas, CABA concentra el 18,6% de todas las empresas del sector de servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud a nivel nacional. Este porcentaje es notable considerando que la Ciudad representa aproximadamente el 6,8% de la población nacional, evidenciando la centralidad de la Ciudad en la provisión de servicios de salud especializada y una sobrerrepresentación significativa del sector sanitario en la estructura empresarial porteña. Los servicios sociales vinculados a la salud, con 486 empresas, representan el 21,3% del total nacional, indicando una fuerte concentración de instituciones de asistencia social. Esta distribución diferencial sugiere que CABA es particularmente importante como hub de servicios de salud humana y servicios sociales.



4.869 empresas registradas en CABA

Representa el 18,6% de todas las empresas del sector de servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud a nivel nacional.



Datos significativos del sector salud

+179,8%

crecimiento acumulado del PBG del sector salud en CABA

86,6%

representan las empresas dedicadas a salud humana

31,25%

es el crecimiento del sector Salud dentro del Valor Agregado Bruto Nacional (del 3,2% en 2004 pasó al 4,2% en 2024)

4,4%

del Producto Bruto Geográfico CABA pertenece al sector servicios de salud y servicios sociales vinculados a salud.

26.119

empresas registradas en 2023 (representa un 4,6% del total empresarial nacional)

8,8%

representan las empresas dedicadas a servicios sociales vinculados a la salud

4,7%

representan las empresas dedicadas a servicios veterinarios

Fuente: IDECBA, 2023/ INDEC, 2025.

Estructura laboral del sector salud: crecimiento diferenciado, formalización y profesionalización

La evolución del empleo en los sectores de servicios de salud y servicios sociales vinculados a la salud durante el período 2016-2025 muestra una trayectoria de crecimiento moderado pero persistente, con volatilidad asociada a ciclos económicos y eventos coyunturales. El sector contaba con aproximadamente 1,23 millones de puestos de trabajo en 2016, alcanzando su máximo histórico de 1,59 millones en 2024 (también en participación relativa), antes de estabilizarse en **1,57 millones de puestos de trabajo en el primer trimestre de 2025**.

Esta expansión del empleo ha sido impulsada principalmente por el sector privado, que pasó de 783 mil puestos en 2016 a 1,05 millones en 2025, evidenciando un crecimiento del 34,2% durante el período. El sector público, por su parte, mantuvo un crecimiento más modesto, evolucionando desde 449 mil puestos en 2016 hasta 518 mil en 2025, representando un incremento del 15,3%.

La participación del sector de servicios sociales y de salud en el empleo total nacional se mantiene relativamente estable, oscilando entre el 6,2% en 2016 y el 7,1% en 2024, alcanzando el 6,9% en el primer trimestre de 2025. Este nivel de participación, aunque moderado en términos relativos, refleja la importancia creciente del sector como empleador en la economía argentina. Cabe destacar que durante la pandemia del COVID-19 se generó un impacto diferencial sobre el empleo en este sector, con incrementos en la participación en el total en 2020, aunque con mermas en los niveles absolutos, seguidas de recuperaciones aceleradas en este último apartado en los años posteriores, evidenciando la resiliencia de la demanda de servicios de salud.

La estructura de contratación en los sectores de servicios sociales y de salud durante el primer trimestre de 2025 revela patrones diferenciados entre subsectores, reflejando las características específicas de cada segmento del mercado laboral de salud. A nivel general en el sector de salud, se observa una tasa de formalización del 54,1% en términos de puestos de trabajo y del 67,4% cuando se consideran las horas trabajadas. No obstante, se observa un considerable componente de empleo no registrado, 22% de puestos, que refleja la heterogeneidad característica del sector. El trabajo no asalariado representa casi un 24% de los puestos, indicando la presencia significativa de profesionales independientes y trabajadores por cuenta propia.

La distribución funcional del ingreso entre los sectores de servicios sociales y de salud refleja diferencias fundamentales en las estructuras de costos y en la naturaleza de la provisión de servicios entre subsectores. El sector público de salud presenta la estructura más simplificada, con el 100% de la remuneración al trabajo asalariado (RTA), reflejando que la totalidad del valor agregado generado se destina a remuneración de empleados públicos, sin generación de excedentes de explotación. Esta característica es inherente a la naturaleza del sector público, donde los servicios se financian mediante presupuestos públicos y no generan ganancias empresariales.

El sector privado de salud evidencia una estructura más compleja. La remuneración al trabajo asalariado representa el 41,2% del valor agregado, mientras que el excedente de explotación bruto (EEB) alcanza el 45,9%, evidenciando un importante componente de retorno al capital invertido en infraestructura hospitalaria, equipamiento médico y otros activos. El ingreso bruto mixto (IBM) representa el 12,6%, reflejando la importante presencia de profesionales médicos independientes y pequeñas clínicas que funcionan bajo este régimen de trabajo.

En el agregado del sector de servicios sociales y de salud (que incluye tanto salud humana como servicios veterinarios), la remuneración al trabajo asalariado alcanza el 57%, el excedente de explotación bruto el 33,5%, y el ingreso bruto mixto el 9,2%, revelando una estructura distributiva intermedia que refleja la coexistencia de empleados formales, empresas con rentabilidad empresarial y trabajadores independientes.

La distribución refleja que el sector de salud, a pesar de requerir alta especialización profesional, tiene remuneraciones medianas, más cercana a sectores de baja-media calificación. La brecha salarial dentro del sector de salud es importante, con profesionales médicos especializados ganando significativamente más que personal administrativo y de apoyo, configurando una estructura salarial heterogénea que refleja los diferentes niveles de calificación demandados por el sector. A su vez, el sector se caracteriza por tener una dinámica laboral de multiempleo, especialmente entre los profesionales que trabajan en áreas críticas.

El personal sanitario es predominantemente femenino. En América Latina, las mujeres representan aproximadamente el 72,8% del personal sanitario, el 57% de los médicos y el 87% del personal de enfermería. Sin embargo, la feminización no ha supuesto una igualdad plena en términos laborales, ya que persisten brechas de género en cuanto a ingresos, estabilidad contractual, acceso a puestos de decisión y distribución del tiempo.

Asimismo, el personal sanitario está envejeciendo en promedio, por lo cual urge desarrollar acciones orientadas al recambio del personal de salud, sobre todo si se tiene en cuenta que el recambio no es inmediato por la cantidad de años de formación. América Latina y el Caribe tienen escasez de personal sanitario, aunque Argentina es uno de los países de la región con mayor cantidad de trabajadores de la salud. Sin embargo, puede que en un futuro se requiera incrementar el personal sanitario, particularmente en el área de cuidados.

Los adultos mayores necesitan personal sanitario con competencias específicas. Los especialistas en geriatría, psicogeriatría o enfermería geriátrica son escasos. Existen múltiples barreras para la actualización profesional. La falta de oportunidades pone en serias desventajas al personal de salud al tener acceso limitado a la educación continua. La falta de recursos para la educación continua, incluyendo el financiamiento, la infraestructura y la tecnología para seminarios, talleres y programas de entrenamiento virtuales o presenciales, impide la puesta en marcha de programas regulares e integrales.

La pandemia del covid-19 evidenció falta de personal especializado en terapia intensiva, neumólogos, anestesiólogos y cardiólogos y de otras disciplinas para atender pacientes en estado crítico. Asimismo, las enfermedades crónicas requieren de prevención, detección y atención médica durante toda su trayectoria. El personal requiere mayor capacitación y recursos para atender a los pacientes.

El acceso a tecnologías para atención clínica aún es limitado. Las tecnologías para la salud, independientemente de su grado de innovación, todavía no son accesibles para todo el personal sanitario. En este marco, se ve necesaria la distribución de tecnologías para garantizar el acceso de los usuarios para su diagnóstico y tratamiento, que redundará a la vez, en mayores oportunidades del personal para desarrollar sus competencias. En ese sentido, representantes del sector - ortopedia y rehabilitación- por ejemplo, señalan que “la actualización profesional permanente es un desafío, tanto por falta de oferta como por escasa articulación institucional” a la vez, es necesaria la “actualización tecnológica” y la aplicación de “estándares nacionales e internacionales aplicables de forma sistemática”.

Mujeres en la Salud en América Latina



Empleo sanitario

54%

de empleo formal en el sector

24%

profesionales independientes y trabajadores por cuenta propia

22%

empleo no registrado

46%

de empleo no formal en el sector

Fuente: OEDE, 2023-2024.

Resultados del estudio SIDPLA

(Sistema de Información sobre la Demanda de Perfiles Laborales)

La formación para el trabajo se caracteriza por su orientación hacia la enseñanza de saberes, conocimientos y habilidades vinculadas al mundo del trabajo. Conocer los requerimientos del sector socio productivo permite aproximarse a las necesidades de formación y capacitación laboral del sector. A continuación se presentan los resultados del SIDPLA realizado a empresas del sector Salud de la Ciudad de Buenos Aires.

En general se trata de empresas de amplia trayectoria, de gran tamaño y con mayor capilaridad de sucursales en el resto del país. Casi el 60% de las empresas que respondieron hace más de 20 años que operan en el sector. La mayor proporción está en el rango entre 21 y 50 años con el 42% de las empresas relevadas.

Es variada la composición de la muestra en este sector de acuerdo al tamaño. Mientras un 43% de las empresas relevadas del sector son de tamaño micro (hasta 10 empleados), también hay una proporción importante (29%) de empresas grandes (más de 200 empleados).

Un tercio de las empresas tiene sucursales. Entre las que tienen, el promedio es de 6,75 sucursales por empresa y la principal provincia donde están radicadas estas sucursales es Buenos Aires, tanto el interior de la provincia como el Gran Buenos Aires.

En cuanto a la cobertura de puestos laborales, las empresas manifiestan dificultades para cubrir los perfiles tanto por falta de estudios (50%), por falta de habilidades técnicas (38%) y principalmente por falta de habilidades básicas interpersonales (76%).

En lo que refiere a los estudios, el 25% de las empresas plantean dificultades principalmente por falta de estudios Técnicos, seguido por estudios Secundarios (16,67%) y Formación Profesional (16,67%).

Gráfico 1: Dificultades por falta de estudios

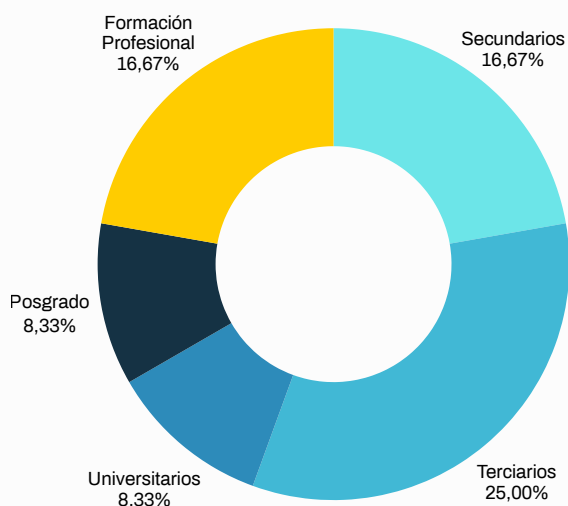
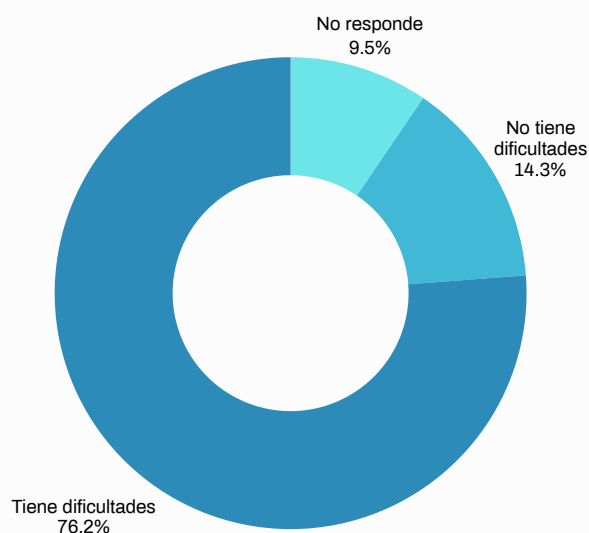


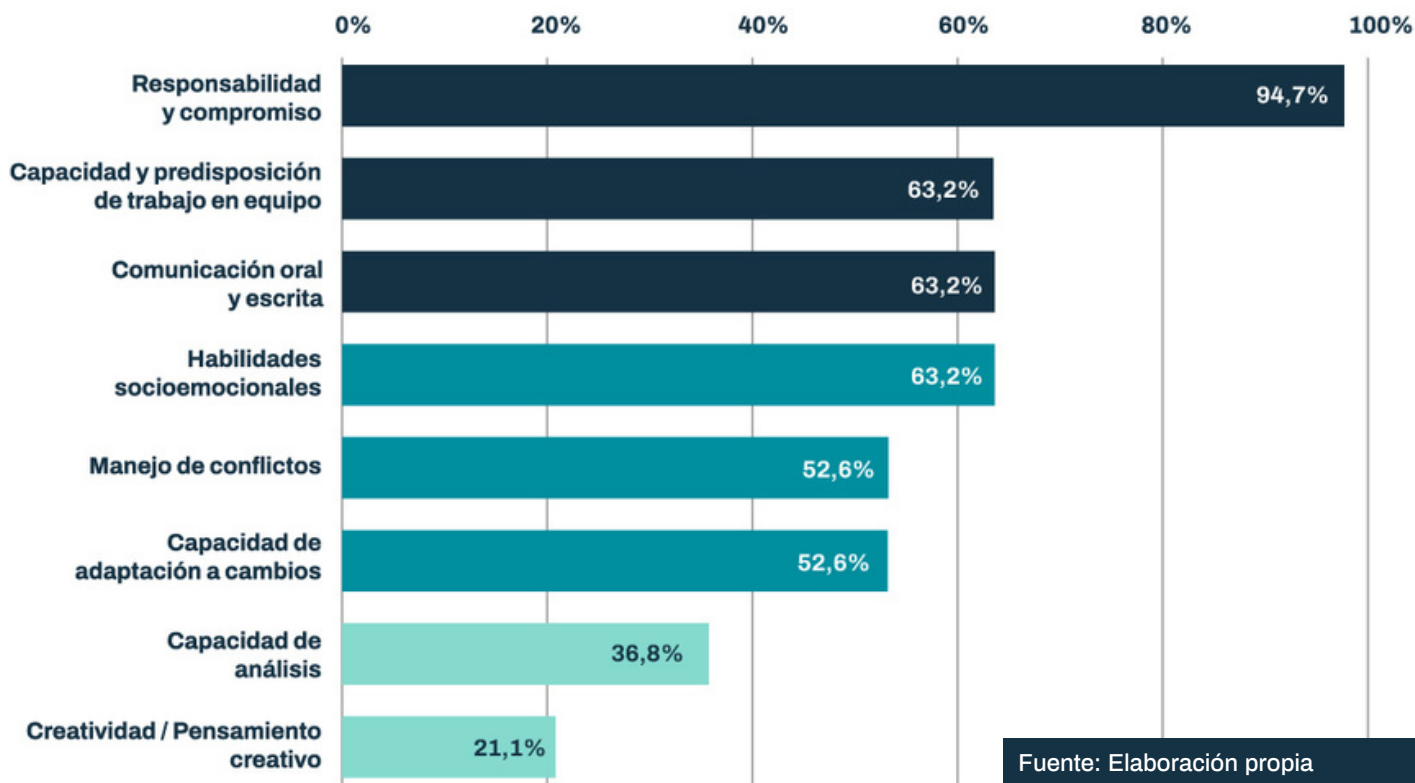
Gráfico 2: ¿Tiene dificultades por falta de habilidades básicas interpersonales?



Fuente: Elaboración propia

Las empresas manifiestan especialmente dificultades en habilidades básicas interpersonales, que coinciden con las habilidades requeridas con mayor frecuencia a la hora de incorporar personal: habilidades relacionadas a la responsabilidad y el compromiso, luego la capacidad y predisposición de trabajo en equipo, la comunicación oral y escrita y las habilidades socioemocionales.

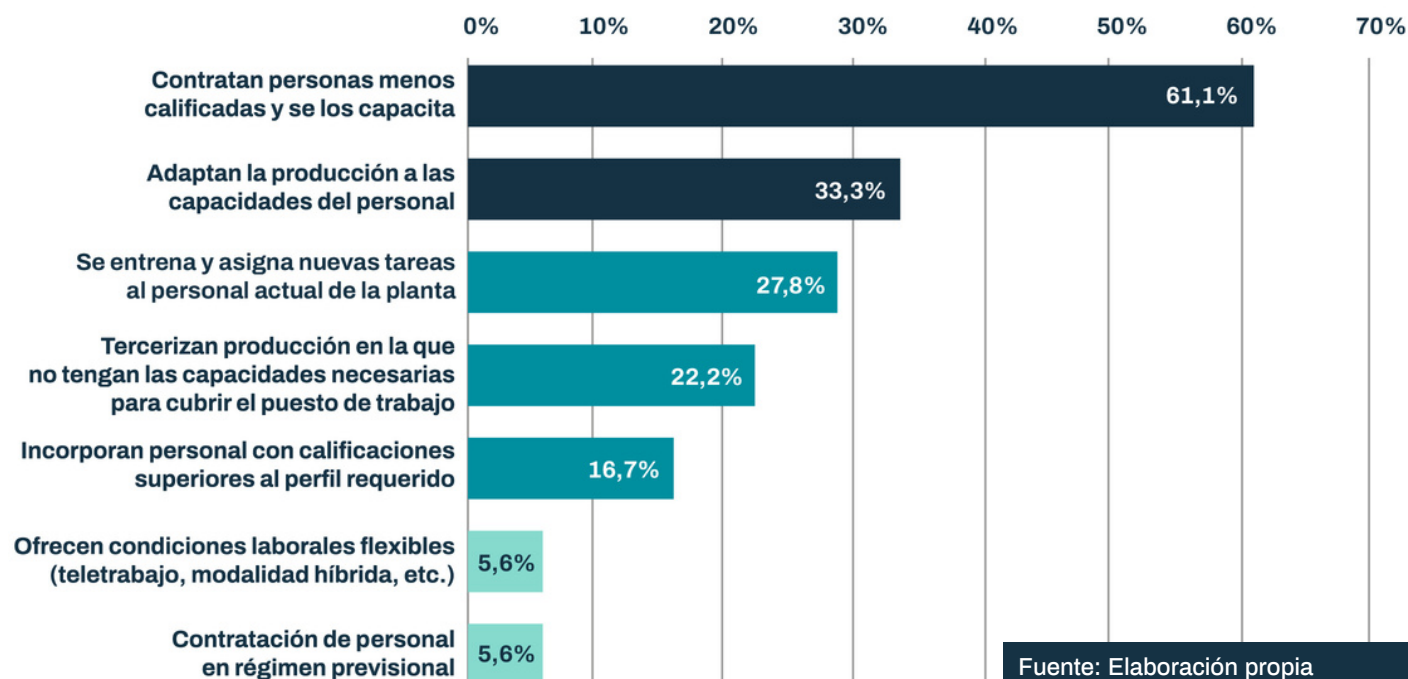
Gráfico 3: Habilidades requeridas con mayor frecuencia



De cara a los próximos 3 (tres) años, al consultar respecto a los perfiles técnicos más demandados el 28% coincide en que será enfermería en primer lugar, seguido por cuidado de niños y niñas (17%) y de adultos mayores o geriatría, junto con fisioterapeutas (11%).

En cuanto a las estrategias de contratación que llevan adelante las empresas encuestadas, una amplia mayoría manifiesta que elige por incorporar personal menos calificado y capacitarlo. En segundo lugar, la adaptación de la producción a las capacidades del personal, es otra de las estrategias implementadas.

Gráfico 4: Estrategias de contratación



Más del 76% de las empresas manifiestan realizar capacitaciones. Entre quienes realizan capacitaciones mayormente estas se hacen de manera poco frecuente (cada 3 años). El 94% de las empresas realiza capacitaciones internas y entre quienes lo hacen de forma externa, articulan principalmente con otras empresas (50%).

Gráfico 5: Realizan actividades de capacitaciones

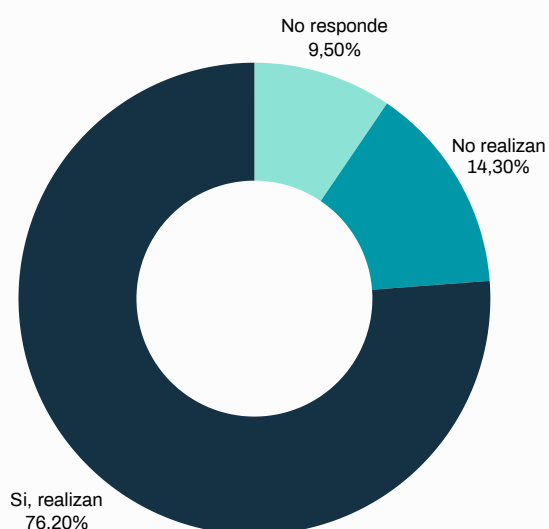
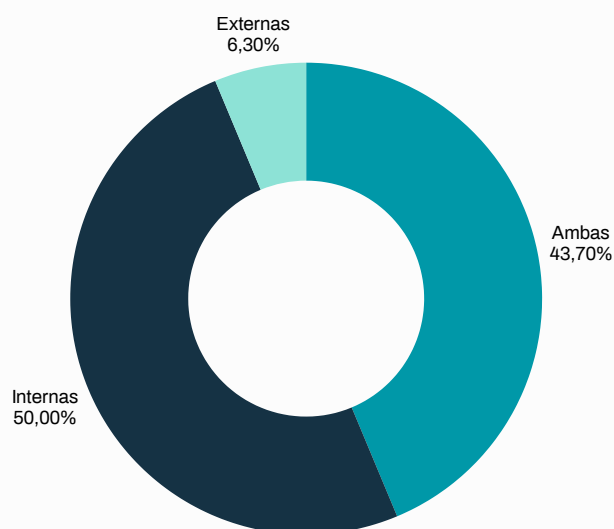
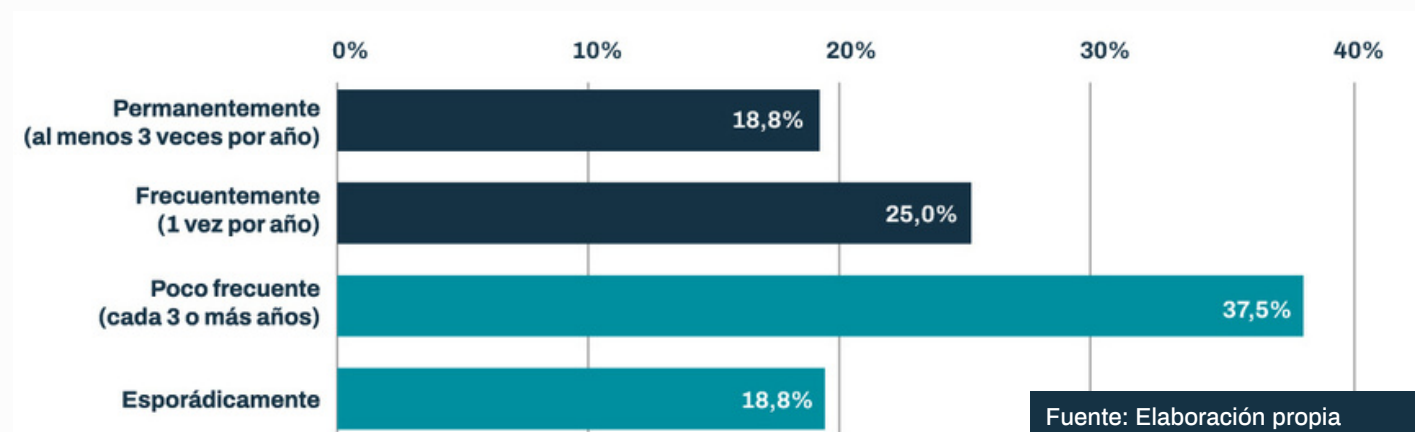


Gráfico 6: Tipo de capacitaciones



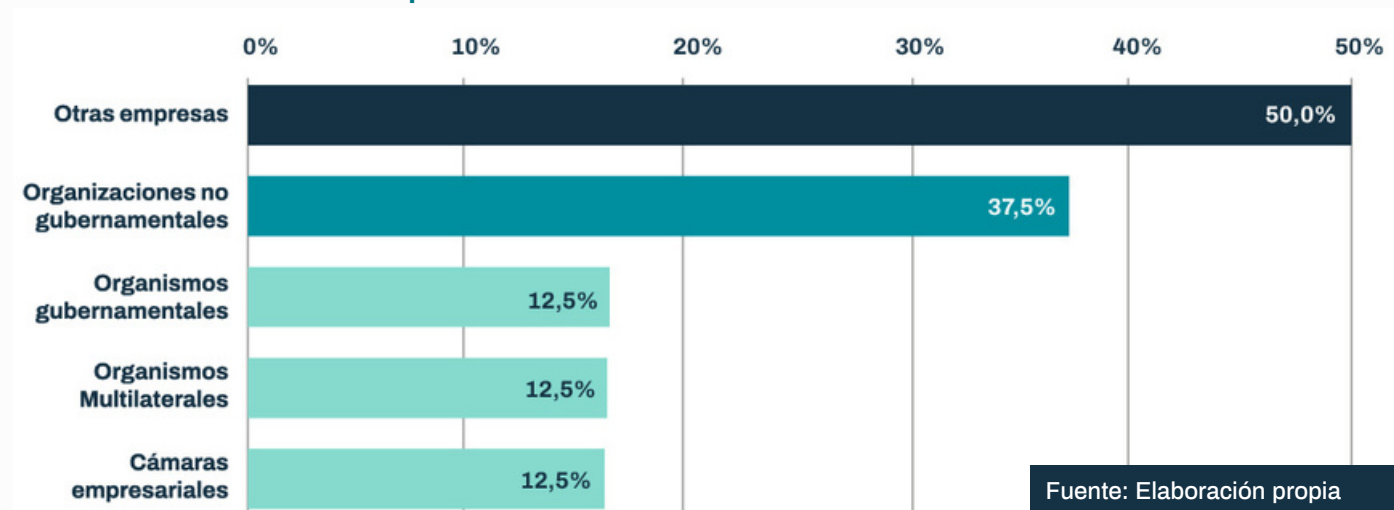
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7: Frecuencia de capacitación



Fuente: Elaboración propia

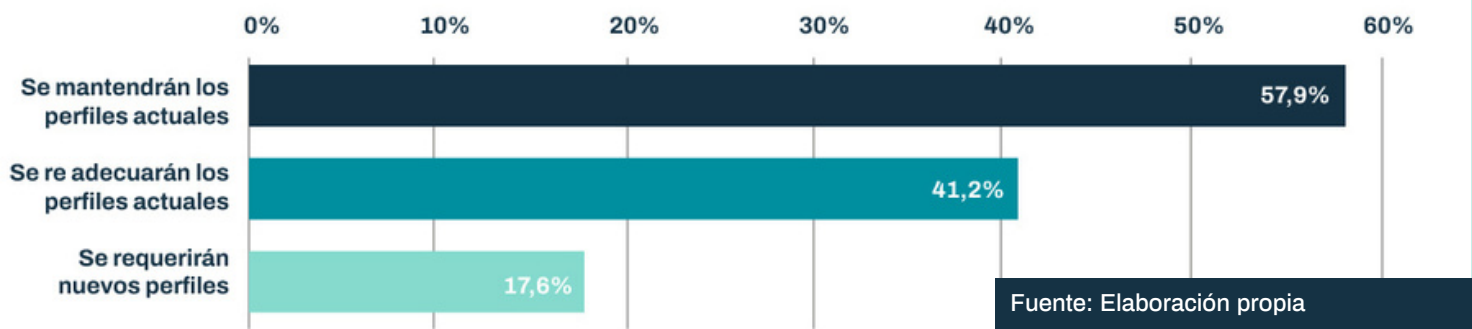
Gráfico 8: Articulación de capacitaciones



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la prospectiva de los perfiles laborales, se observa que para el 58% de las empresas no habrá cambios proyectados y se mantendrán los perfiles laborales actuales en el futuro.

Gráfico 9: Proyección de perfiles laborales



Por último, en cuanto a lo indagado sobre la incorporación de nuevo personal en los próximos 12 meses, la proyección es baja: para el 57% de las empresas la plantilla se mantendrá estable.

La urgencia de la resiliencia sanitaria

El sector Salud es un pilar fundamental para el bienestar humano y la resiliencia social, pero es también un gran contribuyente a la huella ambiental global y un área crítica en la gestión de riesgos sociales. La sustentabilidad en salud va más allá de la calidad de la atención; implica garantizar que los sistemas de salud (hospitales, clínicas, farmacéuticas) operen de manera que no comprometan la salud de las generaciones futuras ni exacerben las desigualdades.

La salud sostenible se enfoca en tres ejes interdependientes:

- Huella de carbono y energía: el sector es un gran consumidor de energía (climatización 24/7, equipos médicos), contribuyendo significativamente a las emisiones globales.

- Residuos peligrosos: la generación de residuos patogénicos, farmacéuticos y químicos requiere una gestión y disposición final extremadamente rigurosa y costosa.
- Riesgos sociales y gobernanza: se centra en la equidad en el acceso a la salud, la gestión del capital humano sanitario (SyH del personal) y la ética en la cadena de suministro farmacéutica.

La transformación requiere que el sector integre la eficiencia energética, la economía circular y la justicia social en el diseño de sus infraestructuras y procesos operativos.

Panorama global: indicadores de impacto y desafíos

Los indicadores globales señalan la urgencia de aplicar prácticas sostenibles en la gestión sanitaria:

Indicador	Dato Clave / Contexto	Desafío
Huella de carbono	Los sistemas de salud globales representan un porcentaje significativo de las emisiones totales de gases de efecto invernadero (GEI).	Es urgente migrar a energías renovables y equipos médicos de bajo consumo para descarbonizar la operación.
Residuos patogénicos	La generación de residuos infecciosos y farmacéuticos requiere una segregación y tratamiento especializado (ej. incineración o autoclave).	Minimizar la generación en el origen y optimizar las políticas de compras verdes para reducir el embalaje.
Escasez de agua	El consumo intensivo de agua en hospitales (esterilización, lavandería) ejerce una presión hídrica crítica en zonas de escasez.	Implementar sistemas de reutilización de agua y dispositivos de bajo flujo en las instalaciones.
Equidad y acceso	La brecha en el acceso a servicios de salud de calidad (medicamentos, infraestructura) sigue siendo el principal riesgo social global.	Aplicar políticas de compras éticas y responsables y gestión transparente de recursos.

Pilares fundamentales y tendencias transformadoras

A. Pilares de la Sustentabilidad en Salud

Pilar	Enfoque principal
Operaciones verdes	Priorizar la Eficiencia Energética (EE) en edificios hospitalarios, la gestión avanzada de residuos peligrosos y la conservación de agua.
Cadena de suministro sostenible	Aplicar compras verdes (equipos con certificaciones de eficiencia, textiles reciclables) y asegurar la trazabilidad ética de fármacos y materiales.
Salud y bienestar del personal	Inversión en Seguridad e Higiene (SyH) del personal, control de la exposición a químicos y reducción del riesgo psicosocial (ej. burnout).
Gobernanza sanitaria	Garantizar la equidad en el acceso a los servicios y la ética en la toma de decisiones, integrando los criterios ESG en la inversión en infraestructura.

B. Tendencias Globales Clave

- Hospitales de carbono cero: diseño y operación de infraestructura sanitaria bajo estándares de cero emisiones netas (Net Zero), utilizando energías renovables y materiales de baja huella de carbono.
- Economía circular de insumos: fomento de la reutilización y esterilización de dispositivos médicos (cuando es seguro) y el reciclaje de equipos electrónicos y baterías.
- Digitalización y eficiencia (Telemedicina): uso de Inteligencia Artificial (IA) para optimizar la logística y el consumo de recursos, y la expansión de la telemedicina para reducir la huella de carbono por traslados.
- Certificaciones de edificios: adopción de certificaciones de edificios sostenibles (LEED, EDGE) enfocadas en hospitales y centros de atención para validar la eficiencia energética e hídrica.

Desafíos y panorama específico en Argentina y CABA

A. Desafíos estratégicos para el país

- Gestión de residuos patogénicos: el alto costo y la complejidad logística de la disposición final segura de residuos patogénicos a nivel nacional sigue siendo un desafío operativo y financiero.
- Obsolescencia tecnológica: la dependencia de equipos y tecnología médica importada (con sus barreras arancelarias) dificulta la modernización y la adopción de equipos de última generación más eficientes energéticamente.
- Riesgo del capital humano: el sector enfrenta desafíos en la retención y el bienestar del personal (SyH), con altos niveles de riesgo psicosocial (estrés y agotamiento) post-pandemia.
- Financiamiento de la resiliencia: el acceso a líneas de crédito verdes o financiamiento blando para grandes inversiones en eficiencia energética hospitalaria es limitado.

B. Iniciativas y avances en CABA

- Programas de eficiencia energética: la gestión debe enfocarse en reducir el consumo de energía (kWh) en hospitales y centros de atención para acceder a descuentos de ABL o programas de financiación pública.
- Fiscalización de SyH: los hospitales están sujetos a inspecciones rigurosas por parte de la Dirección General de Protección del Trabajo (DGPDT), con foco en la SyH del personal y el cumplimiento de protocolos de riesgo biológico.
- Guías de residuos y operación: la Ciudad promueve guías de buenas prácticas para la segregación y gestión de residuos especiales y patogénicos, esenciales para el cumplimiento ambiental de las clínicas.
- Movilidad sostenible: la promoción de la Red de Bicisendas y la infraestructura de transporte público ayuda a reducir la huella de carbono por el traslado del personal sanitario.

Herramienta de evaluación de proyecto sostenible

Dimensión de Sustentabilidad	Criterio de Evaluación Aplicable (Requisitos Mínimos Recomendados)	Consideraciones Clave para la Organización
1. Operaciones y carbono	Eficiencia: Reducción del consumo energético base hospitalario. Energía: Integración de ERNC (Energías Renovables No Convencionales) in situ (ej. paneles solares).	Monitoreo 24/7 con BMS. Uso de equipos médicos de alta eficiencia (ej. resonadores).
2. Residuos y circularidad	Residuos peligrosos: Cumplimiento en la segregación y trazabilidad de residuos patogénicos y farmacéuticos.	Compras verdes para reducir el embalaje. Protocolos de reutilización segura de insumos no críticos.
3. Salud y capital Humano	Bienestar: cobertura del personal con programas de salud mental y prevención del burnout.	Evaluación periódica de riesgos psicosociales y biológicos. Equidad en el acceso a la capacitación y desarrollo.
4. Agua y saneamiento	Conservación: recolección y reutilización de agua de lluvia/grises para 50% de usos no potables (lavandería, jardines).	Uso de dispositivos de bajo flujo. Protocolos de control de la calidad del agua.
5. Gobernanza y ética	Cumplimiento: auditoría de SyH del personal sin hallazgos críticos. Trazabilidad: Índice de sustentabilidad de proveedores farmacéuticos clave.	Transparencia en la fijación de precios y acceso. Gobernanza corporativa con foco en la equidad.

Recomendaciones estratégicas

La sustentabilidad en el sector Salud es el camino hacia la resiliencia operativa y la equidad social. Invertir en eficiencia es proteger el futuro de la atención sanitaria.

Para que Argentina pueda acelerar su transición en este sector, es esencial:

- Priorizar la eficiencia energética hospitalaria: es fundamental impulsar la inversión en BMS (sistemas de gestión de edificios) y la adopción de energías renovables para descarbonizar las instalaciones que operan 24/7.
- Fortalecer el capital humano: la capacitación debe centrarse en la gestión de riesgos psicosociales y en la SyH del personal para asegurar la calidad y la retención del talento sanitario.
- Fomentar la circularidad de insumos: abogar por políticas de compras verdes y promover la reutilización segura y el reciclaje de equipos para reducir el volumen y el costo de la gestión de residuos.

Salud y tecnología: el futuro del cuidado humano

Después del shock pandémico, los organismos internacionales redoblaron su compromiso con la cobertura universal, la resiliencia institucional y la digitalización del sector. La Organización Mundial de la Salud impulsa estrategias de “salud digital de confianza”, mientras el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) promueven programas de interoperabilidad de datos, historia clínica electrónica y fortalecimiento de capacidades tecnológicas.

En América Latina, la transformación es desigual. Países como Uruguay y Chile avanzan en plataformas integradas de salud digital, mientras otros aún luchan con la fragmentación y la brecha de conectividad. Pero en toda la región crece la conciencia de que la soberanía sanitaria será también tecnológica porque las decisiones sobre datos, software y algoritmos definen hoy tanto como los presupuestos y las políticas de acceso.

La política sanitaria también se redefine en clave de cooperación: vacunas, cadenas de suministro, investigación biomédica y monitoreo epidemiológico exigen marcos de colaboración entre Estados, empresas y centros de investigación.

Inteligencia artificial y medicina de precisión

La inteligencia artificial ya es parte del ecosistema médico. Modelos entrenados para detectar tumores en imágenes radiológicas, algoritmos que predicen riesgos cardíacos o brotes infecciosos, asistentes virtuales que acompañan tratamientos crónicos: la IA se volvió una aliada clínica. En hospitales de Brasil, México o Argentina comienzan a integrar herramientas de diagnóstico asistido y sistemas de apoyo a la decisión médica que reducen tiempos y mejoran la precisión.

En los próximos años, la vida cotidiana dentro de los hospitales cambiará de manera radical. Un radiólogo ya no se limitará a revisar una resonancia tras otra: contará con sistemas de visión por computadora capaces de resaltar posibles lesiones, medir tumores y comparar imágenes con millones de casos previos, lo que facilitará la detección temprana de enfermedades como el cáncer de mama. Estas redes neuronales pueden advertir irregularidades que pasarían inadvertidas al ojo humano, disminuyendo errores y permitiendo diagnósticos más rápidos y precisos.

Al mismo tiempo, los algoritmos de apoyo a la decisión clínica procesan enormes volúmenes de información provenientes de historias médicas, constantes vitales y publicaciones científicas actualizadas. Gracias a ellos, los médicos pueden recibir alertas sobre interacciones medicamentosas, sugerencias de tratamientos personalizados y proyecciones sobre la evolución de un paciente en tiempo real. Estos sistemas aprenden con cada caso, registran preferencias y resultados, y ajustan

sus recomendaciones, para que la atención se adapte cada vez más a la singularidad de cada persona.

Los ensayos clínicos, tradicionalmente largos y burocráticos, también están siendo transformados. Plataformas como Deep 6 AI permiten identificar en minutos a los pacientes que cumplen con criterios complejos —desde datos genéticos hasta antecedentes terapéuticos—, acelerando el reclutamiento y reduciendo errores humanos. En hospitales que emplean IBM Watson Health, por ejemplo, la automatización de la codificación clínica redujo la carga de trabajo en más de un 70%, liberando tiempo para la investigación y el análisis de resultados.

La inteligencia artificial revolucionó la creación de nuevos fármacos, un proceso que solía demorar años. Empresas como BenevolentAI y Exscientia utilizan modelos de aprendizaje automático para diseñar moléculas, prever interacciones químicas y descubrir combinaciones prometedoras. Durante la pandemia de COVID-19, estas herramientas ayudaron a identificar medicamentos existentes con potencial para nuevos usos, reduciendo tiempos y costos. Además, la farmacogenómica basada en IA vincula los perfiles genéticos con las respuestas a tratamientos, abriendo el camino hacia terapias cada vez más personalizadas.

Sin embargo, los avances más notables vienen acompañados de dilemas éticos y prácticos. La IA puede detectar riesgos y recomendar tratamientos, pero también cambia la manera en que los médicos aprenden y ejercen su profesión. La supervisión permanente de algoritmos puede disminuir la experiencia del ensayo y error que forma parte de la formación médica, y la automatización abre interrogantes sobre responsabilidad, confianza y equidad. En el caso de los programas de detección de cáncer de pulmón, por ejemplo, la mayor sensibilidad de las imágenes puede llevar a sobrediagnósticos y tratamientos innecesarios, generando más perjuicios que beneficios en algunos contextos.

Conviene recordar que los datos que nutren a los algoritmos no son simples cifras: son la materia prima de una nueva práctica médica. Desde las imágenes que detectan lesiones imperceptibles hasta los modelos que predicen complicaciones o automatizan ensayos clínicos, la IA está redefiniendo la atención sanitaria cotidiana. Cada sistema analiza patrones, aprende de millones de casos y asiste al médico en la toma de decisiones más seguras y veloces, sin reemplazar su juicio.

Por todo esto, el papel del profesional de la salud también se redefine: médicos, radiólogos e investigadores pasan de ser recolectores de información a intérpretes de datos complejos, encargados de mantener el equilibrio entre precisión, seguridad y humanidad. La tecnología amplifica la

mirada médica, pero sigue siendo la experiencia humana la que decide cómo actuar, priorizar, explicar y acompañar.

Cuanto más se expande la presencia de la inteligencia artificial en la medicina, más necesaria se vuelve la capacidad de comprender los datos y de ejercer un criterio ético y empático. Los algoritmos pueden acelerar procesos y emitir recomendaciones, pero solo las personas pueden otorgarles sentido, transformando la tecnología en un espejo que refleja no solo información, sino también responsabilidad, intuición y empatía: los pilares esenciales del arte de curar.

Telemedicina y atención remota

La pandemia “legitimó” la telemedicina como parte estructural del sistema sanitario. Lo que nació como respuesta de emergencia se consolidó como modelo híbrido de atención. En zonas rurales de América Latina, la teleconsulta y la teleasistencia representan una expansión inédita del acceso. Plataformas públicas y privadas permiten hoy conectar médicos, especialistas y pacientes a miles de kilómetros de distancia.

El desafío pasa por garantizar la calidad y la equidad del servicio. La atención digital requiere conectividad, infraestructura y regulación clara sobre datos sensibles. Pero también demanda nuevas competencias profesionales: la empatía a distancia, la escucha mediada por pantallas y la construcción de confianza en entornos virtuales.

Biotecnología, genómica y soberanía científica

La secuenciación genómica y las vacunas de ARN mensajero marcaron un antes y un después en la historia de la medicina. La edición genética mediante CRISPR, las terapias celulares y la ingeniería de tejidos abren la posibilidad de intervenir directamente sobre el ADN para prevenir o revertir enfermedades: es el nacimiento de la medicina programable.

América Latina observa este fenómeno con un pie en la investigación y otro en la oportunidad industrial. Argentina, Brasil, Chile y México cuentan con capacidades científicas y farmacéuticas que podrían posicionarlos en el mapa global de la biotecnología. El desafío es convertir ese potencial en soberanía productiva, integrando ciencia pública, inversión privada y regulación ética. La frontera biotecnológica no solo define el futuro de la medicina, sino también el de la autonomía regional.

Big Data y monitoreo continuo

La salud del siglo XXI se escribe en lenguaje de datos. Los wearables, los relojes y anillos inteligentes, los sensores domésticos y las aplicaciones móviles generan un flujo constante de información biométrica. Ritmo cardíaco, sueño, oxigenación, estrés o niveles de glucosa son monitoreados en tiempo real y transformados en indicadores de prevención.

Esta expansión del monitoreo convierte al paciente en protagonista activo de su cuidado, pero también plantea interrogantes: ¿quién controla esos datos?, ¿qué pasa cuando las aseguradoras o empleadores acceden a ellos?, ¿cómo se evita que la salud se transforme en un sistema de vigilancia? La medicina predictiva puede ser una aliada del bienestar o una herramienta de control. Su dirección dependerá de las reglas que las sociedades establezcan.

El futuro del cuidado

La revolución tecnológica en salud reaviva un debate ancestral: el de los límites del poder humano sobre la vida. La IA, la biotecnología y la recopilación masiva de datos nos colocan ante dilemas éticos inéditos. La OMS y la UNESCO trabajan en marcos globales de gobernanza algorítmica, mientras varios países discuten leyes de datos biomédicos y derechos digitales del paciente.

Pero más allá de las normas, el desafío es cultural. En un mundo donde las máquinas aprenden a diagnosticar y los genes pueden editarse, la salud corre el riesgo de volverse un asunto técnico antes que humano. Recuperar la noción de cuidado como vínculo —no solo como servicio— será esencial. América Latina, con su tradición de medicina comunitaria y salud pública solidaria, puede ofrecer al mundo una perspectiva distinta: una innovación con alma.

El futuro del cuidado humano no dependerá solo de los algoritmos, sino de la inteligencia colectiva con la que los utilizemos. La tecnología puede ampliar la vida, pero solo la ética y la empatía podrán darle sentido.

Reflexiones finales

A lo largo del presente informe se puede evidenciar que el sector Salud en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no solo es un pilar fundamental del bienestar social, sino también un motor económico estratégico que ha demostrado una resiliencia y dinamismo superior al promedio de la economía porteña.

El análisis realizado muestra, por un lado, la relevancia del sector en CABA como centro especializado de salud por excelencia en Argentina, lo que confirma que la salud es un sector en expansión continua, traccionado por la incorporación de tecnología médica y una demanda sostenida derivada del envejecimiento poblacional y la especialización de sus servicios.

Por otro lado, se observa que si bien el sector es un gran generador de empleo, el mismo presenta una estructura compleja en términos de formalidad, estabilidad y perfiles de contratación. La marcada presencia femenina (especialmente en enfermería), demanda la necesidad de políticas públicas desde una perspectiva de cuidado y equidad salarial. Asimismo, ante la heterogeneidad de contratación y el multiempleo se plantea el desafío de mejorar las condiciones de estabilidad para retener perfiles profesionales calificados.

Los resultados del SIDPLA y las entrevistas a informantes clave subrayan la presente escasez de especialistas. Se detecta la urgencia en formar profesionales en áreas críticas (terapia intensiva, geriatría, ortopedia) y técnicos capaces de operar equipamiento de alta complejidad.

Por su parte, en línea con las políticas de sustentabilidad y digitalización, la transición hacia "empleos verdes" y la salud digital (historia clínica interoperable, telemedicina, etc.) requiere que la oferta formativa de la Ciudad incorpore, por ejemplo, módulos de competencias digitales y gestión ambiental de residuos patogénicos.

En cuanto a la idea de "automatizar para humanizar", la inteligencia artificial y la robótica se perfilan como herramientas para reducir errores de diagnóstico y optimizar tareas administrativas. Sin embargo, la conclusión fundamental es que el sector Salud depende de habilidades irremplazables por la IA: la empatía, el pensamiento crítico y la ética en el cuidado humano. La formación técnica debe, por tanto, ser híbrida: sólida en lo tecnológico pero centrada en lo humano.

En suma, el sector Salud de la Ciudad de Buenos Aires se encuentra en un punto de inflexión en materia de formación y capacitación profesional. Adaptar la oferta educativa a estas incorporaciones tecnológicas y cambios demográficos será determinante para convertir los desafíos actuales en oportunidades de inserción laboral de calidad y en una mejora sistémica de la atención sanitaria, promoviendo que los trabajadores de la salud tengan acceso a una educación técnico-profesional continua con los estándares de calidad y excelencia.

Propuestas formativas para el sector Salud

1. Pasarela educativa para Licenciatura en Análisis Clínicos.
2. Gestión Datos Sensibles en Salud.
3. Monitoreo de Dispositivos Wearables.
4. Formación en telemedicina.
5. Diseño e Impresión 3D de Prótesis y Ortesis Personalizadas.
6. Formación en tecnologías de rehabilitación y ortopedia digital.
7. Insumos Médicos con Materiales Bio-compatibles y Sustentables.
8. Gestión de Residuos Patogénicos y Bioseguridad Tecnificada.
9. Gestor de Experiencia del Paciente.
10. Técnico en Cuidados Paliativos y Asistencia Integral.
11. Promotor de Salud y resiliencia Comunitaria.
12. Laboratorio de simulación clínica avanzada.
13. Operador social en instituciones de alojamiento de niños/as y adolescentes.
14. Auxiliar de personas con discapacidad.
15. Auxiliar de farmacia.
16. Cuidado para adultos mayores.
17. Data Analytics y Business Intelligence (orientado a Instituciones de Salud: visualización de indicadores de gestión sanitaria, análisis de datos administrativos en instituciones de salud, desarrollo de dashboards para monitoreo de información médica o institucional).
18. Habilidades blandas para la atención de la salud (comunicación clara y respetuosa en contextos de atención, escucha activa frente a las necesidades de las personas, coordinación con equipos interdisciplinarios, manejo de situaciones de tensión o estrés).

Fuentes consultadas

- **Arcidiacono, A. (s. f.). TICs en salud en Argentina: navegando entre desafíos y oportunidades. Hospital Italiano de Buenos Aires.**
<https://www1.hospitalitaliano.org.ar/landing/innova-salud-digital/articulos/tics-en-salud-en-argentina-navegando-entre-desafios-y-oportunidades>
- **Becerra, G., & Magnani, E. (2024). La inteligencia artificial como tecnología disruptiva y sus sentidos sociales. El Faro, 1(1), 1-16. Universidad de Flores.**
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/255655/CONICET_Digital_Nro.154cfba6-faec-4d33-b9a4-8fdd59e33b63_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- **Cevasco, L., Corvalán, J. G., & Le Fevre Cervini, E. M. (2019). Inteligencia Artificial y trabajo. Construyendo un nuevo paradigma de empleo, 1.**
- **Corvalán, J. G. (2019). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, 10(1), 35-51.**
- **Doellgast, V., Appalla, S., Ginzburg, D., Kim, J., Thian, WL. (2025). Global case studies of social dialogue on AI and algorithmic management (ILO Working Paper 144). International Labour Organization.**
<https://doi.org/10.54394/VOQE4924>
- **Foro Económico Mundial. (2023, 1 de marzo). 5 innovaciones que están revolucionando la salud mundial.**
<https://es.weforum.org/stories/2023/03/5-innovaciones-que-estan-revolucionando-la-salud-mundial/#:~:text=Vendaje%20inteligente,acelerar%20el%20cierre%20del%20tejido>
- **Foro Económico Mundial. (2025, 6 de mayo). Cómo la IA está transformando la carrera profesional y otras tendencias sobre empleo y habilidades.**
<https://es.weforum.org/stories/2025/05/como-la-ia-esta-transformando-la-carrera-profesional-y-otras-tendencias-sobre-empleo-y-habilidades/>
- **Hospital Italiano de Buenos Aires. (s. f.). La Revolución Tecnológica en la Atención Médica: Innovaciones y Perspectivas Futuras.**
<https://www1.hospitalitaliano.org.ar/landing/innova-salud-digital/articulos/la-revolucion-tecnologica-en-la-atencion-medica-innovaciones-y-perspectivas-futuras>
- **Jacinto, C. (2018). Los mundos del trabajo en los procesos de inserción: tránsitos y quiebres entre educación, formación profesional y trabajo. A modo de introducción. En El secundario vale: Saberes, certificados y títulos técnicos en la inserción laboral de jóvenes (pp. 17-32).**
- **Jacinto, C., Rucci, G., Vinacur, T., & Alegre, S. C. (2025). Educación técnico-profesional en Argentina: desafíos para la articulación del sistema de formación. Banco Interamericano de Desarrollo.**
<https://doi.org/10.18235/0013734>
- **INDEC. (2025). Generación del ingreso e insumo de mano de obra.**
<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-9-49>
- **Instituto de Estadística y Censos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (IDECBA). (2023). Producto Bruto Geográfico de CABA.**
<https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?cat=133>
- **Observatorio de datos productivos, Dirección General de Estrategia Productiva y Regímenes de Promoción, Subsecretaría de Inversiones. (2025, junio). Serie fichas sectoriales de la CABA: Sector Industria Salud.**
- **Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE). (2023, 2024).**
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/observatorio-de-empleo-y-dinamica-empresarial-oede-0>
- **Perez-Cuevas, R., Savedoff, W. D., Nigenda, G., Vladislavovna Doubova, S., Sório, R. E., & Dal Poz, M. (2023). Rumbo al futuro del personal de salud: tendencias y desafíos para el próximo tiempo. Banco Interamericano de Desarrollo.**
<https://doi.org/10.18235/0004886>

Para profundizar en la información sobre la sustentabilidad en el sector salud, se recomienda consultar las siguientes fuentes:

- Informe Sectorial de la Sustentabilidad en Seguridad e Higiene
- International Organization for Standardization (ISO) - Estándar ISO 45001
- Global Reporting Initiative (GRI)
- International WELL Building Institute (IWBI)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) - Argentina
- Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Dirección General de Protección del Trabajo)

Anexos

1. Referencias metodológicas

El presente trabajo de investigación se propuso realizar un acercamiento al conocimiento sobre las demandas de perfiles profesionales, habilidades, competencias y saberes requeridos por cada sector prioritario de la Ciudad, a partir de una caracterización del mismo, un análisis sobre las empresas y actores claves.

El estudio tiene objetivos descriptivos y exploratorios (no probabilísticos) para lo cual se triangularon técnicas cualitativas y cuantitativas de recolección de información y análisis de datos. Entre las estrategias de abordaje, se optó por relevar fuentes secundarias provenientes del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), Instituto de Estadística y Censos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (IDECBA) y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), para realizar una caracterización y diagnóstico del sector en la Ciudad. Además, se realizó una exploración bibliográfica, de notas periodísticas, informes y estudios de distintos organismos internacionales con el fin de sintetizar las tendencias respecto de la incorporación de tecnologías en el sector.

Por otro lado, se utilizaron fuentes primarias a través de un cuestionario de preguntas a informantes claves (representantes sindicales, empresariales y directores de Centros de Formación Profesional e Institutos de Formación Técnica Superior de la Ciudad de Buenos Aires) y la implementación del **Sistema de Información sobre la Demanda de Perfiles Laborales (SIDPLA)**.

El SIDPLA es una plataforma que despliega un cuestionario de elaboración propia, aplicado a un universo cuyas unidades de análisis son las empresas de la Ciudad pertenecientes al sector. Para realizar el relevamiento se contactó a un conjunto heterogéneo de empresas, tanto micro, como pymes y grandes empresas; se realizaron aproximaciones a las unidades de análisis a través de acciones de colaboración con sindicatos, cámaras y federaciones empresariales. Específicamente para la elaboración del presente informe se contó con la participación de la Cámara Argentina Fabricantes y Comerciantes de Ortopedia y Rehabilitación (CAFYCOR), el Laboratorio Pablo Cassará y del Centro de Estudios Metropolitanos (CEM). Dichas colaboraciones, además de la realización del estudio de campo, incluyeron también el relevamiento de distintas fuentes secundarias. El trabajo de campo consistió en la realización de 21 encuestas.

Para el procesamiento de las fuentes primarias provenientes del SIDPLA, se utilizaron técnicas cuantitativas de análisis de datos a través del programa de procesamiento de datos SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

2. Categorías laborales

Salud	• Profesionales • Primera categoría • Segunda categoría • Tercera categoría • Cadetes
-------	---

3. Oferta de Formación Profesional Salud 2025 - CABA.

CFP N° 41 ET N° 27	• Curso de instrumental HPLC
--------------------	--

4. Oferta de Educación Técnico Superior en Salud 2025 - CABA

IFTS N° 10	• Tecnicatura Superior en Laboratorio de Análisis Clínicos
IFTS N° 90	• Tecnicatura Superior en Enfermería Profesional
IFTS Grierson Anexo	• Tecnicatura Superior en Enfermería Profesional

Buenos Aires
aprende

Agencia de Habilidades para el Futuro

S.I.D.P.L.A

Sistema de Información sobre la
Demanda de Perfiles Laborales

Ministerio de Educación

