

AGENDA del EJECUTIVO de RH – 1H25 (Junio 2025)

Presentamos los **resultados del sondeo** correspondiente al segundo semestre del 2025 (**1H25**), realizado en el mes de mayo con la participación de 203 ejecutivos de Recursos Humanos de diversas industrias y tamaños de empresas en Argentina. Este sondeo tiene como objetivo capturar las principales tendencias, preocupaciones y decisiones estratégicas que marcarán la agenda de gestión de personas para el resto del año.

Durante el 1H25, el panorama empresarial argentino se ha caracterizado por una dinámica de cautela, adaptación y búsqueda de eficiencia, en un contexto de baja de la inflación, presiones cambiarias, salida del cepo, desaceleración del consumo y señales mixtas de actividad económica. Frente a este escenario, desde el área de Recursos Humanos, las empresas están recalibrando sus prioridades con foco en la sostenibilidad del negocio, la gestión del talento y la transformación digital.

Es un año de crecimiento de la macro y del PBI del país, y ahora es el turno de la micro donde está insertada cada empresa. Hay **heterogeneidad** en la situación específica de cada empresa y en cada uno de los segmentos de industria donde esta inserta esa empresa. Como generalidad podemos afirmar que con una inflación a la baja y márgenes que bajan sin poder trasladar aumentos a los precios de sus productos o servicios, hay que bajar costos y ser más eficientes, flexibles y buena gestión empresarial. **Las tres palabras claves son:**

Eficacia: Reducir los costos de todo tipo e incorpora tecnología (IA especialmente y automatización).

Flexibilidad: Estar dispuestos a cambiar o adaptar el modelo de negocio, tener procesos más ágiles e innovar.

Gestión: Tener buena información para el monitoreo y toma de decisiones basadas en datos. Esto permitirá mejorar las finanzas, el manejo de los stocks y la logística, y el diseño de las estructuras organizativas de recursos humanos/digitales. Las empresas están buscando tener menos niveles gerenciales, tener contratos de tercerización inteligentes, incorporar agentes de IA, abrirse al interim management y a la contratación de equipos específicos temporales o remotos.

Los resultados reflejan un **clima general de prudencia**: la mayoría de las organizaciones espera que su dotación permanezca sin mayores cambios, proyecta incrementos salariales menores con respecto a años anteriores (y con menos ajustes que en el año 2024), y anticipa que su negocio se mantendrá estable o **crecerá levemente**. En términos de inversión, si bien casi la mitad de las empresas realizará nuevas iniciativas, éstas serán todavía en su mayoría puntuales o de bajo impacto.

Del sondeo se observa la consolidación de la preocupación por temas estructurales como la **retención de talento, la productividad a través del uso de tecnología, y la transformación digital**, especialmente mediante herramientas de automatización e inteligencia artificial. El rol del área de RRHH, en este marco, se proyecta cada vez más estratégico, tecnológico, y articulando la sostenibilidad del negocio con las demandas cambiantes del mercado laboral.

Los **gráficos que siguen muestran los resultados a las preguntas del sondeo** y al final hay un **ANEXO** con algunos hallazgos que nos aporta el ChatGPT de la encuesta. Esperamos que sea de su interés y que este modelo de presentación sea más ágil para su lectura y conclusiones.

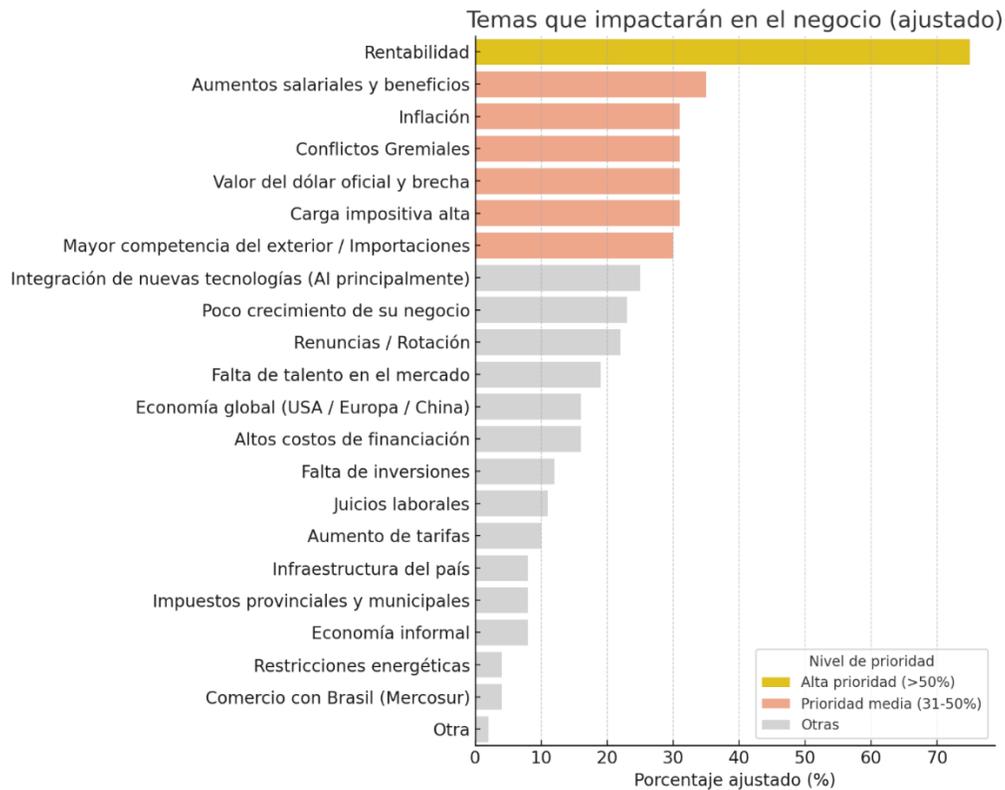
Eduardo Suarez Battan

Nota: Si bien realizar este tipo de investigaciones no es nuestra actividad principal, creemos que, por **nuestro posicionamiento en el mercado de búsquedas de ejecutivos**, debemos realizar periódicamente encuestas y sondeos puntuales a los efectos de conocer aún mejor el mercado y compartirlos con clientes y ejecutivos interesados en el capital humano. En nuestra Página Web www.sb-asociados.com (ver Informes y Artículos) también se pueden encontrar los resultados de los sondeos de La Agenda del Ejecutivo de RH correspondientes al año pasado (1Q24, 2Q24, 3Q24 y 4Q24).

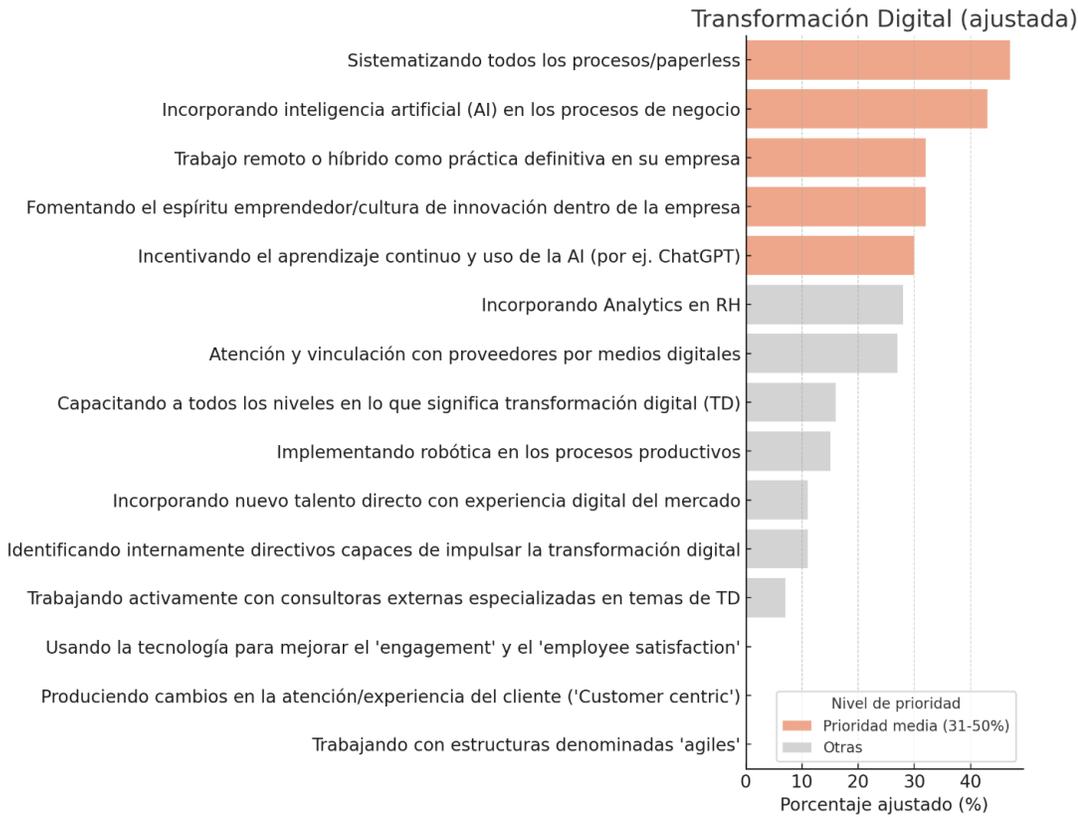
Respuesta a los temas prioritarios para el Ejecutivo de RH – 1H25



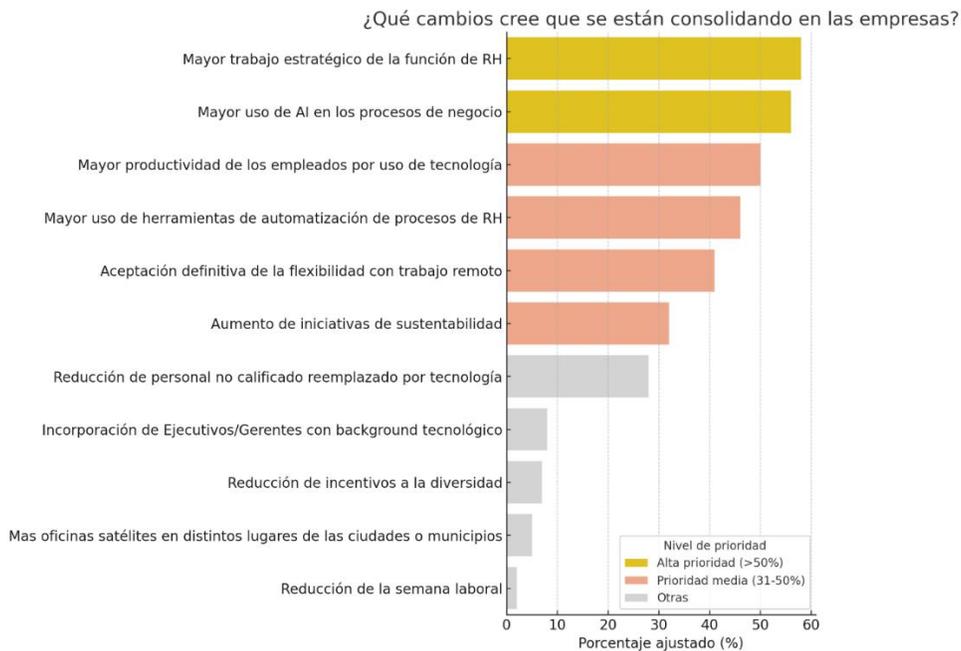
Respuesta a los Temas que más impactaran en el negocio en este 1H25



Respuesta a que temas están encarando en la actual Transformación Digital en 1H25

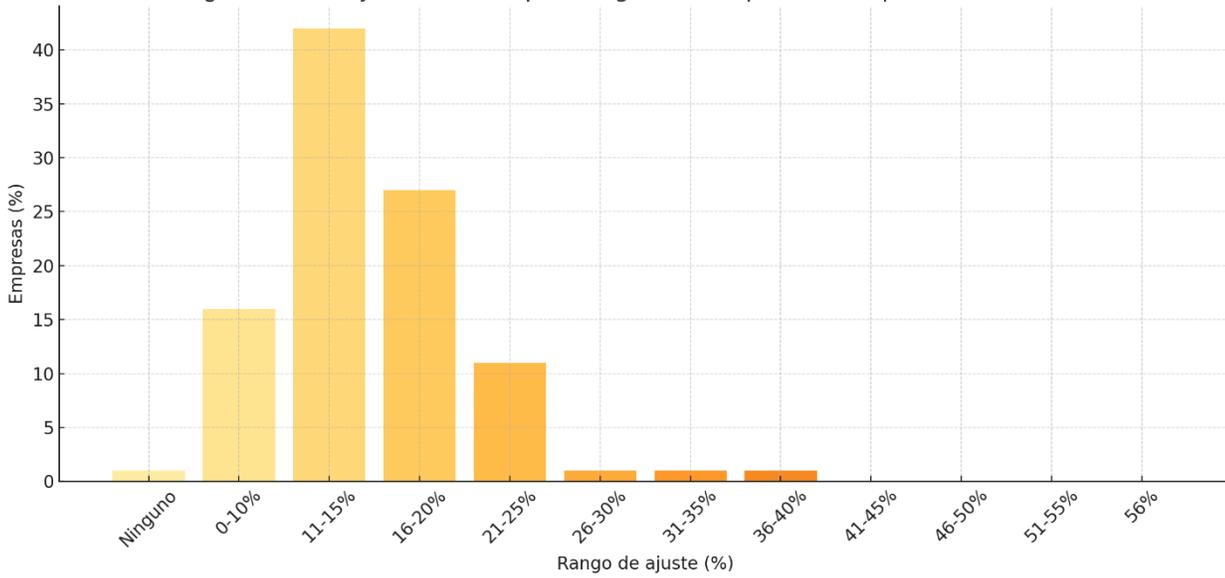


Respuesta a que temas se están consolidando en las empresas – 1H25



Respuesta al Ajuste Salarial que han otorgado las empresas en el 1H25

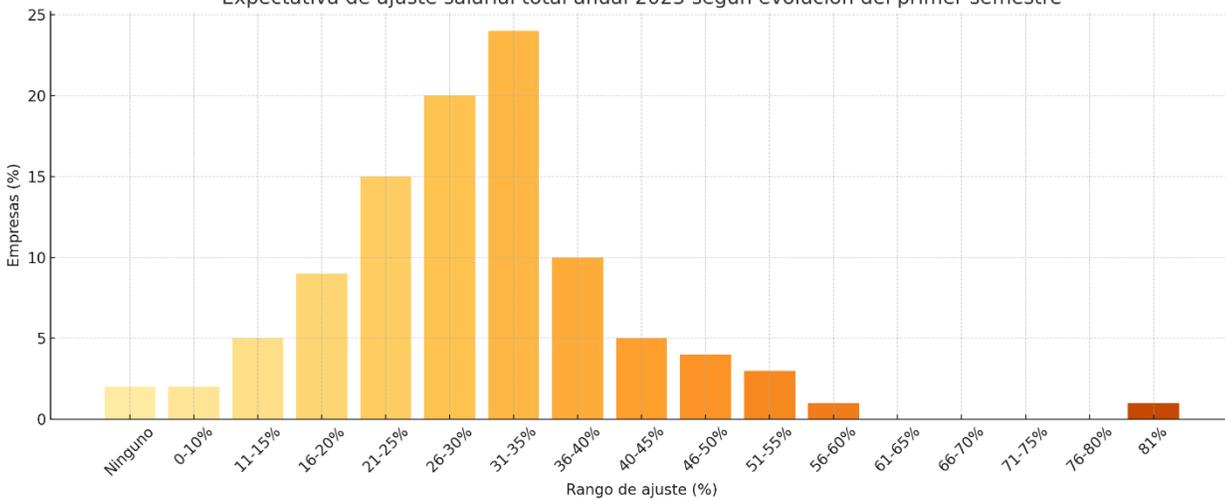
¿Cuál fue el ajuste salarial que otorgará su empresa en el primer semestre?



- Los aumentos en este 1H25 están entre el 11-15% (42% de las empresas) y entre el 16-20% (27% de las empresas)

Respuesta a las expectativas del ajuste anual 2025

Expectativa de ajuste salarial total anual 2025 según evolución del primer semestre



- Los aumentos anuales estimados más votados fueron entre 31-35% (el 24% de las empresas), entre 26-30% (el 20% de las empresas) y entre 21-25% (15% de las empresas) . A medida que pasa el año, estas estimaciones tienden a acrecentar las votaciones en los rangos inferiores.

Opinión de las Empresas participantes para este año 2025 (mirada desde el 1H25)

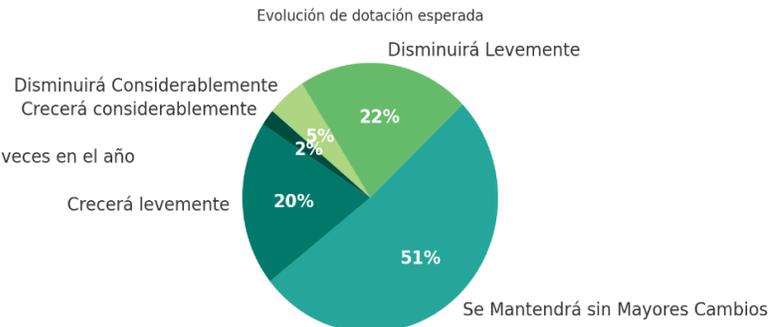
FRECUENCIA DE AUMENTOS EN EL AÑO 2025

- Tres o cuatro veces es la mayor votación (68% respuestas)

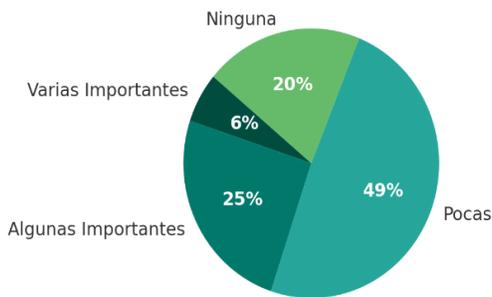


EVOLUCION DE LA DOTACION DE LAS EMPRESAS EN EL 2025

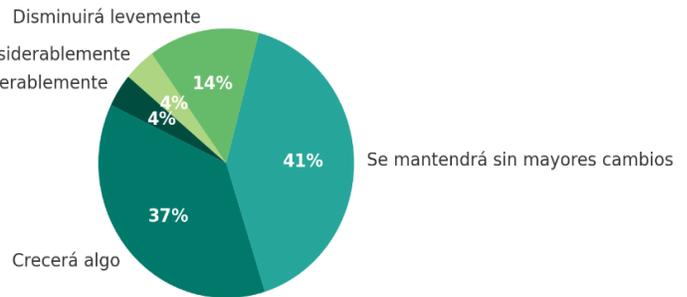
- Crecerá da un total combinado del 22% (en 4Q24 era 20%)



Nuevas inversiones



Expectativa sobre el negocio



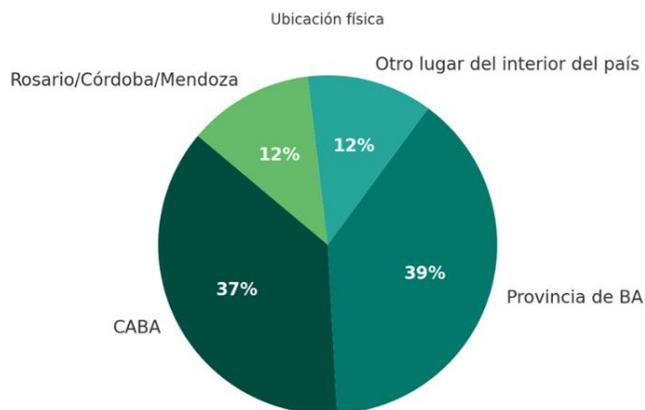
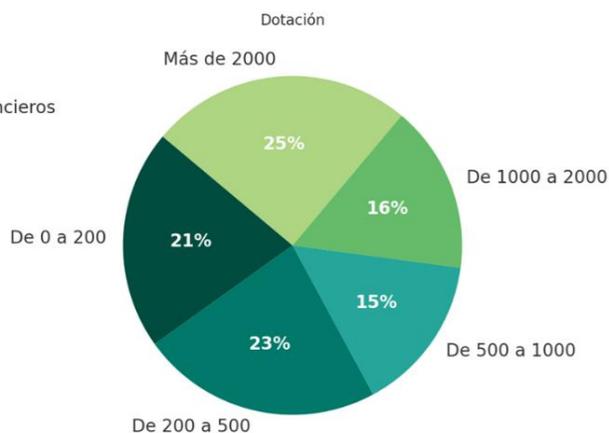
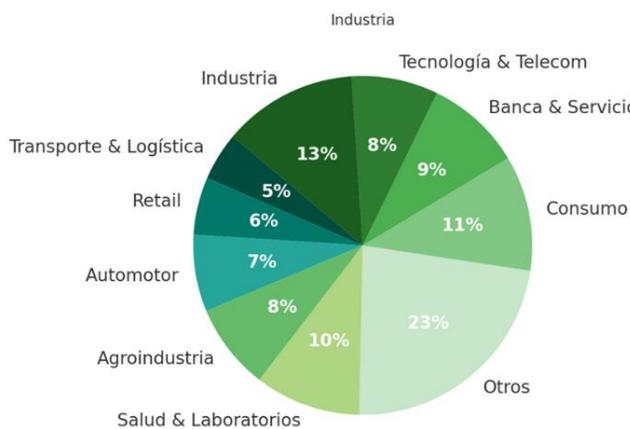
INVERSIONES EN EL 2025

- Varias importantes y algunas totalizan 31% (en 4Q24 era 24%)

EVOLUCION DEL NEGOCIO EN EL 2025

- Crecerá da un total combinado del 41% (en 4Q24 era 40%)

Tamaño, Industria y Ubicación de empresas participantes de la encuesta



ANEXO: Hallazgos clave de la encuesta determinados por ChatGPT**1. La rentabilidad es la máxima prioridad**

- El tema más mencionado en toda la encuesta fue "Rentabilidad" superando ampliamente a cualquier otro.
- Esto refleja una agenda corporativa orientada a la eficiencia financiera, probablemente producto de la incertidumbre macroeconómica.

2. RRHH como impulsor de cambio estratégico

- Los ítems vinculados a transformación digital y estrategia del área de RRHH se destacan fuertemente:
 - *Cambios culturales / transformación digital*
 - *Mayor trabajo estratégico de RRHH*
 - *Uso de IA en procesos de negocio*
- Esto sugiere que RRHH está siendo reposicionado como un actor clave en la adaptación estructural de las organizaciones.

3. Persisten las tensiones laborales

- Temas como *Clima laboral, Identificación y retención de talentos y Temas sindicales* tienen altísima frecuencia.
- Esto puede leerse como una preocupación estructural por la estabilidad del vínculo laboral en un contexto de incertidumbre y cambios tecnológicos.

4. Se consolida la automatización

- *Paperless, automatización de procesos de RH y sistemas de información RH* también aparecen entre los más citados.
- Esto muestra un interés claro por reducir fricción operativa y burocrática, alineado con las tendencias de eficiencia.

5. Se priorizan la búsqueda de talento que se destaque por:

-  Alta orientación a la innovación tecnológica
 - *Integración de nuevas tecnologías (IA): +41.7%* respecto al resto.
 - *Productividad mediante tecnología: +21.1%*
-  Foco en liderazgo interno
 - *Identificación de directivos capaces de liderar la transformación digital: +22.5%*
-  Mayor sensibilidad ESG
 - *Iniciativas de sustentabilidad: +19.8%*

Este grupo parece buscar talento con mentalidad digital, visión estratégica y valores modernos. También se aprecia perfiles híbridos, tecnológicos y con liderazgo transformacional.