

Resultados del Sondeo “La Agenda del Ejecutivo de RH” – Segundo Trimestre 2024 (2Q24)

Presentamos los **resultados del mini sondeo correspondiente al segundo trimestre del 2024 (2Q24)**, al cual respondieron 222 ejecutivos de RH de distintas **industria y tamaños de empresas de Argentina que fueron consultados durante fines de mayo y principios de junio de este año**. Hicimos este sondeo más reducido a pedido de varios de nuestros clientes que querían tener información actualizada y rápida de lo que está ocurriendo en el mercado, especialmente con las compensaciones. En este Informe habrá comentarios y conclusiones comparándolos con los resultados del primer trimestre (1Q24).

Hablemos algo de la situación económica - Overview

Siempre comenzamos nuestros informes con **algunos comentarios generales de la situación político-económico** que enfrentan las empresas y los ejecutivos de RH. Los primeros seis meses del gobierno de Milei han pasado muy rápido, con muchas novedades, cambios y acontecimientos que generan una coyuntura de alta incertidumbre y pero también de esperanza. Al principio se aceleró la inflación y esto complico los negocios (y las compensaciones, tanto de los dentro de convenio, como fuera) de las empresas además de acrecentar la recesión y un aumento del desempleo.

Milei está provocando un fuerte cambio en la forma de operar y de hacer negocios en Argentina. Tener libertad para decidir precios y tener un mercado menos regulado provoco cambios en los precios relativos e incertidumbre en las empresas y en los consumidores. Estamos un poco más estabilizados pero todavía transitando de un modelo a otro. Mientras tanto, **hay una recesión creciente** que impacta en los negocios. Se aprobó finalmente la famosa ley de Bases y de Medidas Fiscales que, no solo le dan un espaldarazo al gobierno de Milei, sino que también implica que habrá que seguir adaptándose a las nuevas reglas y forma de hacer negocios rentables.

En el primer trimestre el gran problema para las empresas era la inflación. Ahora **es la recesión y como ser rentables** (así surge del cuadro de pagina 10 que está más abajo). Esto es lo que esperábamos ya que si tomamos los informes de la UIA en el primer cuatrimestre indica una caída 12,4% interanual, con bajas significativas como el sector automotor (-27,9%), despacho de cemento (-27,1%), demanda de energía industrial -11,3%), caída en intercambio comercial con Brasil, lo que en definitiva hace caer el PBI anual esperado (por ahora en -3,5%) y perdida del empleo de calidad llegando a un desempleo del 8%.

Sin embargo, somos optimistas en función de lo relevado ya que hay varios indicadores que muestran un leve cambio de tendencia. Tal vez no tenga forma de V la recuperación, pero parece que empieza algo así como la pipa de Nike (la recaudación está subiendo lentamente). Lo positivo es que cada vez hay más optimismo que hacia fines del 2024 Argentina pueda aumentar sus ingresos internacionales (+de 25.000MUS) a través de los motores del agro, el gas de Vaca Muerta, el petróleo (fue record de exportación en estos meses del 2024 con más de 4MMUS), del litio, la industria del conocimiento, y el turismo. Esto cambiaría radicalmente el flujo de dólares y la balanza comercial pero necesitamos que continúe una buena (y sana) administración con capacidad técnica y que perdure para lograr imponer más reformas (laborales, previsional, tributaria y otras) que deben acompañar este crecimiento y sinceramiento. Solo hay que rogar que la gente pueda aguantar un poco más este sacrificio que es necesario. El gobierno (Milei) está muy determinado en seguir con sus convicciones de emisión cero, superávit fiscal y capitalización del BCRA mientras que, por ahora el sector privado sigue sin invertir y el campo sin liquidar. Veremos qué pasa en el próximo trimestre, pero a medida que se logren realizar las reformas, que el RIGI incentive las inversiones, que se pueda flexibilizar el cepo, pensamos, como muchos de los ejecutivos de RH (**ver gráfico en pág. 10**), que a finales del 2024 o principios del 2025 (donde el FMI espera un crecimiento del 5%) pueda aflojar la recesión y llegar inversiones para generar más empleos y prosperidad a nuestro querido país.

Comentarios sobre los “Resultados del Sondeo 2Q24”

Resultados de la pregunta: “¿Qué temas son los que más ocuparán la agenda del ejecutivo de RH?”:

- “Temas Sindicales” salió **primero** en este 2Q24 con el **51%** de los votos (había salido segundo con el 55% en 1Q24):

Generalmente es el tema más votado cuando hacemos encuestas semestrales por lo que esperábamos que mantuviera su alta votación. Siempre ha sido un tema crítico en cada año y en este por la alta inflación de principios de año no ha sido la excepción. Lo que si parece estar pasando es que hay una tendencia a tener una menor presión de los gremios a medida que la inflación baja y hay intervención directa del gobierno en las pautas (que no haya aumentos mayores que el IPC) para la posterior homologación de los acuerdos paritarios. Se habría reducido los mecanismos de revisiones continuas y de solicitar distintos mecanismos de actualización y/o pagos que ocupaban el tiempo de los ejecutivos de RH aunque hay más temas de negociación relacionados con suspensiones, retiros voluntarios o cierres de plantas. La recesión impacta a las empresas y esto si es un tema de mayor preocupación para los gremios.

Con respecto a los aumentos acordados por los sindicatos en estos meses, podemos mencionar que hay mayor moderación en lo solicitado por los gremios como paso con camioneros que pidieron un 25% y luego retrocedieron. También hay tendencia a volver a los aumentos trimestrales o semestrales. Los paros que ha realizado (en exceso) la CGT no han favorecido a los gremios en la opinión pública e incluso empiezan a haber grietas entre los “gordos”. Igual las tensiones están entre los gremios y las empresas con lo que es un tema donde lo ejecutivos de RH deben mantener la guardia alta y ser creativos ya que los salarios y el poder de compra han perdido en estos seis últimos años contra la inflación.

Por último, es interesante saber que hay empresas grandes que están hablando con los gremios en términos de rentabilidad y mayor eficiencia. Incluso de su rol como sindicalistas, de involucrarse más con la capacitación (incluso de ellos mismos), con la transformación tecnológica. Parecería que hay mayor concientización de la necesidad de mayor profesionalización en los sindicalistas.

- El “**Clima Laboral**” salió **segundo** con el **50%** de los votos (en el 1Q24 fue tercero con el 48%) y sigue siendo lógico ya que los colaboradores (y gerencia) sigue estando inquieta y preocupada por sus trabajos dentro de las mismas empresas por la incertidumbre de la economía y la alta recesión.

Siempre hemos dicho que el clima se compone de muchas variables y depende de no solo de cómo se manejan los recursos humanos dentro de las empresas (donde los jefes cumplen un importante rol) sino también de la coyuntura externa. Este nuevo gobierno genero esperanza pero también sabíamos que implicaría más incertidumbre. Sigue presente cierta preocupación en lo económico y político aunque el paso del tiempo parece favorecer la gestión del gobierno y consolidar los cambios que quieren hacer. Hay que continuar trabajando **sobre la comunicación y sobre los líderes** (gerencia media y primera línea, sobre todo) para estar cerca de la gente, muestren empatía para lograr su engagement y resultados. Estamos atravesando una serie de cambios externos que provocan que las empresas y sus colaboradores deban adaptarse a una nueva manera de trabajar para que los negocios sean rentables repensando los procesos y mejorando los costos para ser más eficientes. La cultura, el trato de los colaboradores y el propósito de las empresas son elementos críticos en esta transición.

- **“Identificación y retención de talentos internos”** salió **tercero** con el **46%** de los votos (fue cuarta con el 42% en 1Q24).

Es un tema que siempre está vigente porque hay una creciente escasez de talento en el mercado. Muchos años de inflación y de casi trabajar para el estado, han provocado que los recursos humanos no se actualicen lo suficiente, que emigren y que la tecnología los deje en el camino. Los colaboradores empiezan a buscar trabajos más desafiantes, empresas con buen clima laboral, salarios competitivos y con mayor flexibilidad laboral (trabajos híbridos). Hay todavía heterogeneidad entre las empresas tanto por industria como dentro de cada segmento de industria y no todas pueden proteger a los recursos internos claves solo con aumentos salariales. Hay que ser muy creativos con las compensaciones fijas y el bono anual, pero también usar otros beneficios e incentivos de largo plazo para retenerlos. En general bajo la rotación de varias industrias pero sigue faltando talento capacitado en otras. Hay que seguir trabajando sobre la marca empleadora, la cultura y con los líderes.

- **Política Salarial del personal dentro/fuera de convenio** fue el **cuarto** más votado con el **43%** (en 1Q24 fue el más votado con el 56%):

En el trimestre pasado fue el más votado porque la inflación era muy alta y surgieron maneras creativas para enfrentar esto. El ejecutivo de RH estaba muy involucrado en este tema. Con la baja de la inflación, este tema ha bajado en su ranking pero no deja de ser una preocupación ya que hay que recomponer las estructuras salariales y empezar a moverse en una coyuntura más normal de aumentos más espaciados, con beneficios que sean coherentes y apreciados por los colaboradores (es más el one to one), con políticas de mérito y elementos de retención a largo plazo.

Se debe cuidar a los ejecutivos y colaboradores claves para mantener actualizadas las compensaciones totales y que no pierdan contra el dólar (Argentina sigue teniendo los sueldos ejecutivos -medidos en dólares- más bajos de la región). A pesar de la baja de la inflación, hay que estar atentos al mercado, a las propias estructuras salariales (debe haber más flexibilidad), aprovechar también al máximo la “Política de Beneficios” de las empresas, y tener una política de aumentos coherente y conocida por los colaboradores (como por ejemplo cuantas veces se da aumentos por año). Todavía hay mucha heterogeneidad en el mercado por los fuertes aumentos de los últimos meses y esto debe ser un tema de prioridad para los ejecutivos de RH.

Hay que considerar que, según este sondeo, sólo el **23%** (versus 17% en el 1Q24) de empresas tiene su negocio que está **creciendo algo o considerablemente** (y probablemente requiriendo talento), un **42%** que siguen “surfeando” y aguantando esta coyuntura, y un **35%** (versus 40% del 1Q24) que están en problemas. Un panorama un poco mejor que el 1Q24 pero todavía complicado y preocupante.

- **“Cambios Culturales/Transformación Digital”** salió **quinto** con el **34%** de los votos (en 1Q24 fue del 36%).

Es un tema que sigue vigente independientemente de la coyuntura y temas más operativos que ocupan la agenda del ejecutivo de RH. Hay que continuar con este proceso de transformación cultural hacia lo digital. Todas las industrias y las empresas ya están dentro de la ola digital y esto no se detendrá. Hay que cambiar el “mind set” de los empleados y directivos para poder asimilar y aprovechar los cambios que traerá el mayor uso de la tecnología en general y de la inteligencia artificial en particular. Muchas empresas están experimentando su uso que será clave en los próximos años.

- **El resultado de la votación de los restantes temas se puede observar en el gráfico de página 6.**

Resultados a las preguntas sobre el negocio y qué temas “impactaron” más en este 2Q24:

En este 2Q24, las empresas mostraron un nivel de **inversiones que en general sigue bajo**, pero con un leve incremento, aunque son más relacionadas a mantenerse operativas. Surge que **habrá “inversiones importantes” o solo “algunas importantes” en sólo el 20% de las empresas** (vs 18% del 1Q24). **Sigue siendo muy preocupante** que la sumatoria de **“pocas” y “ninguna inversión”** sea del **80%** de las votaciones (versus 82% del 1Q24).

En cuanto a la pregunta sobre **“el comportamiento del negocio”** las respuestas positivas están mejorando levemente y el porcentaje sumado de empresas que respondieron que su negocio **“crecerá considerablemente” o “crecerá algo”** da un **23%** (vs 17% del 1Q24), un **35% lo ve decrecer** (vs un 40% del 1Q24) y el **42%** restante ve que se **mantendrá** su negocio. La tendencia es algo positiva aunque se espera que siga la recesión alta en este 3Q24.

También hay una leve reducción en el uso de la **capacidad instalada** ya que sumando **“Alta” y “Máxima”** se redujo al **42%** (vs 47% del 1Q24) y la evolución de la **dotación** también es preocupante porque solo el **13%** (vs 15% del 1Q24) de las empresas crearan nuevo empleo y un **31%** (vs 27% del 1Q24) reducirá sus dotaciones. Esto demuestra que sigue sin crecer el trabajo de calidad en la Argentina y que hay reestructuraciones y retiros voluntarios en el sector privado.

En cuanto **a los temas que más impactaron en el negocio** en este 2Q24, surge como el más votado es la **“Rentabilidad”** con el **62%** de los votos (vs el 57% del 1Q24) y desplazo a la **“Inflación”** que fue el más votado en el 1Q24 con el 83% de los votos y que ahora en el 2Q24 fue votado por el **50%** de los votos. Claramente la inflación está en retroceso pero con una recesión que continua y hasta crece (es el cuarto tema votado por el **42%** de los ejecutivos de RH), es importante trabajar hacia adentro de las empresas. Reducir costos, mejorar las estructuras y procesos, repensar las ventas y ser más eficientes. Todo apunta a la rentabilidad que es ahora lo que más preocupa a los ejecutivos y empresarios. La **“competitividad endógena”** es lo que se escucha cada vez más.

El tercer tema más votado fue **“Aumentos Salariales y Beneficios”** con el **46%** de los votos (vs 53% del 1Q24) y ya hemos comentado algo anteriormente. Las empresas tienen que cuidar sus recursos humanos y, en su mayoría, hacen esfuerzos para tener a los colaboradores remunerados acorde al mercado considerando las distorsiones provocadas por la alta inflación, pero también considerando la rentabilidad, con lo cual no es una ecuación fácil de resolver.

Se pueden ver los otros temas votados en los **gráficos de las páginas 7 y 8**.

Resultados de preguntas relacionadas con las “Compensaciones en este 2Q24 y resto del año 2024”:

Por último, preguntamos por los **ajustes salariales** que las empresas había presupuestaron para este año 2024 y surge que, como había mucha incertidumbre de cuanto sería la inflación del 2024, hay bastante dispersión en lo que preveían los ejecutivos de RH. Sin embargo hay dos picos en el gráfico de **pagina 9**. Un 11% del total de las empresas preveían aumentos anuales en el rango de los 141-150% y un 13% en el rango de 181-190%. Queda claro que las primeras veían una inflación en baja y las otras estaban pensando en una inflación similar a la del año 2023 del 211%. **Actualmente** hay más consenso que el aumento total anual promedio para este 2024 estará más en el rango del **141-160%** que se refleja en el grafico donde preguntábamos lo que **“cual será el ajuste total anual que cree que otorgará su empresa en el año”**

Con respecto al ajuste que se otorgó en el primer trimestre (1Q24) dijimos e el informe anterior que había tres picos. El **58%** de las empresas planeaban un ajuste en el rango de **31% al 50%**, otro **11% de las empresas en el rango de 16% al 30%** y otro **31%** que en el rango **51% a más de 66%**. Había una dispersión porque muchas empresas dieron un aumento especial en el 1Q24 que en muchos casos se llamó “catch up” por la alta inflación del 2023. La realidad, que surge de este sondeo, es que hubo dos grupos más destacados. **Un total del 34% de las empresas dieron aumentos en el rango de 41-55% y otro 15% que dieron más del 65%**. Estas últimas probablemente fueron las que se habían quedado en el 2023 o están dentro de las empresas con mejores resultados como pueden ser las tecnológicas.

Interesante ver como para este **segundo trimestre (2Q24), la mayoría de las empresas (un total del 61%) dieron un aumento en el rango de 16% al 35%**. Ya no hay tanta dispersión y obviamente al bajar la inflación se empiezan a reducir los porcentajes y las veces que se dan los aumentos en el año.

Con respecto a la cantidad de ajustes por año, en el 1Q24 nos sorprendía que la mayoría de las empresas (**56%**) lo estaban dando en cinco o más veces por año. Ahora surge que en el 2Q24 son el **52%** las que siguen con esa política pero ya muchas empresas (el **25%**) que empiezan a darlo en cada trimestre lo que parece más adecuado en un año con descenso de la inflación.

Cabe destacar que muchos economistas prevén una inflación anual del orden del **140% al 160%** para el 2024 pero todavía hay un mediano camino por recorrer y sigue la recesión por lo que pensamos que podría bajar en algo. También esperamos que las empresas puedan dar aumentos que permitan evitar que este sea el séptimo año de pérdida del poder de compra contra la inflación.

Es un momento para ser creativos y usar otros mecanismos para compensar los salarios frente a la inflación como dar montos adicionales por merito, pago de ciertos servicios como internet hogareño, gastos de transporte, otorgar dinero a través de plataformas de pago o tarjetas corporativas para consumo en supermercados, nafta, almuerzo u otros. Capacitación fuera de las empresas y siempre tener mucha comunicación interna que también ayudará.

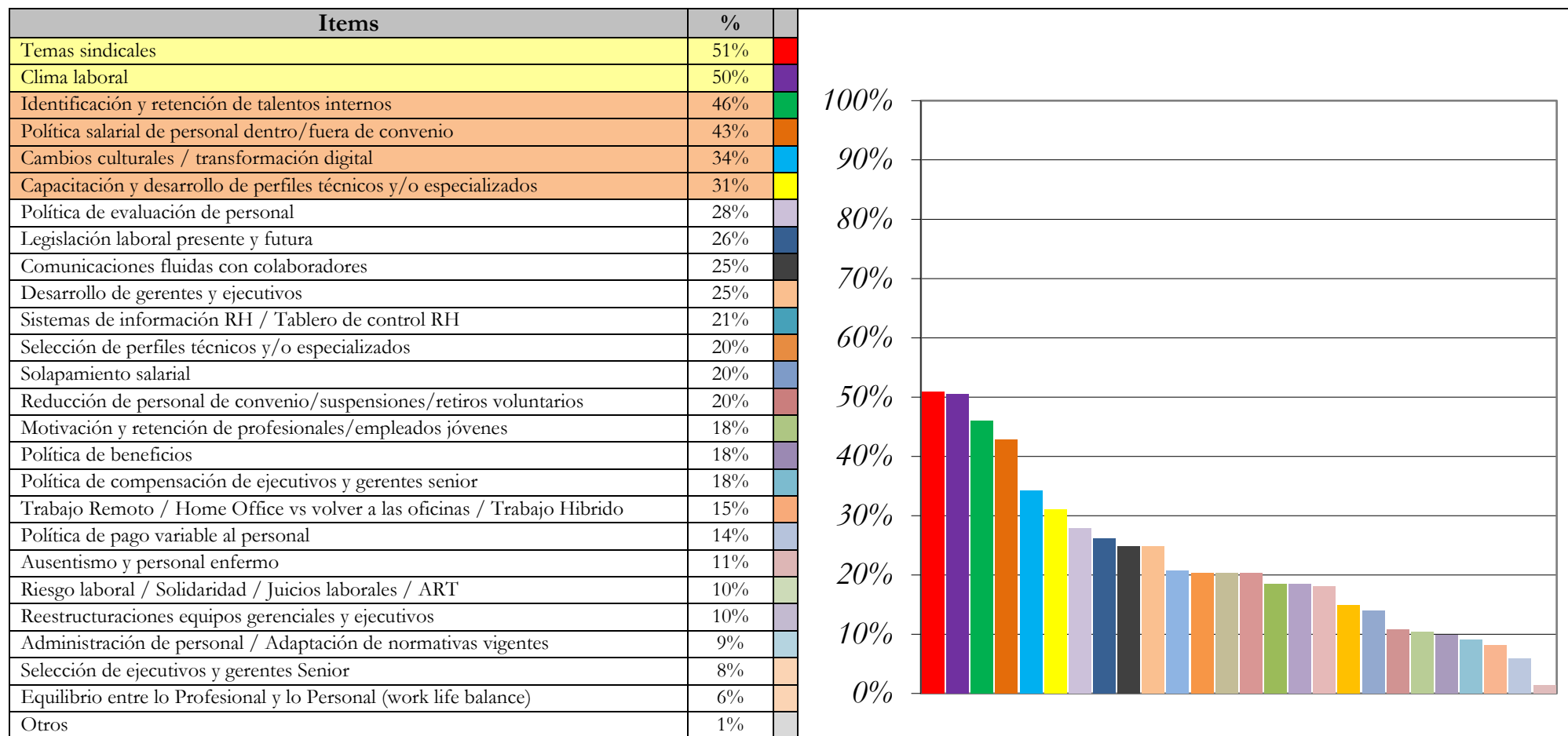
Finalizo este informe volviendo **a reiterar que nos esperan varios meses muy complejos con incertidumbre**. Puede haber más sorpresas y cisnes negros que puede causar disrupciones. Seguiremos con algo de inflación y con ajustes en lo económico que afectará a las personas que trabajan en las empresas y sus familias. Al mismo tiempo ocurren cambios en las formas de trabajo y transformaciones derivadas del uso de la tecnología que son interesantes (sobre todo de la Inteligencia Artificial) y valdrá la pena transitar. Los ejecutivos de RH tendrán grandes **desafíos y oportunidades** para ayudar al desarrollo del negocio de sus empresas y cuidar al capital humano que es clave.

Eduardo Suárez Battán

(Julio 2024)

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 (1H23 y 2H23) y el del primer trimestre del 2024 (1Q24). Confiamos que todos estos Informes puedan ser de utilidad y ayudar en la toma de decisiones.

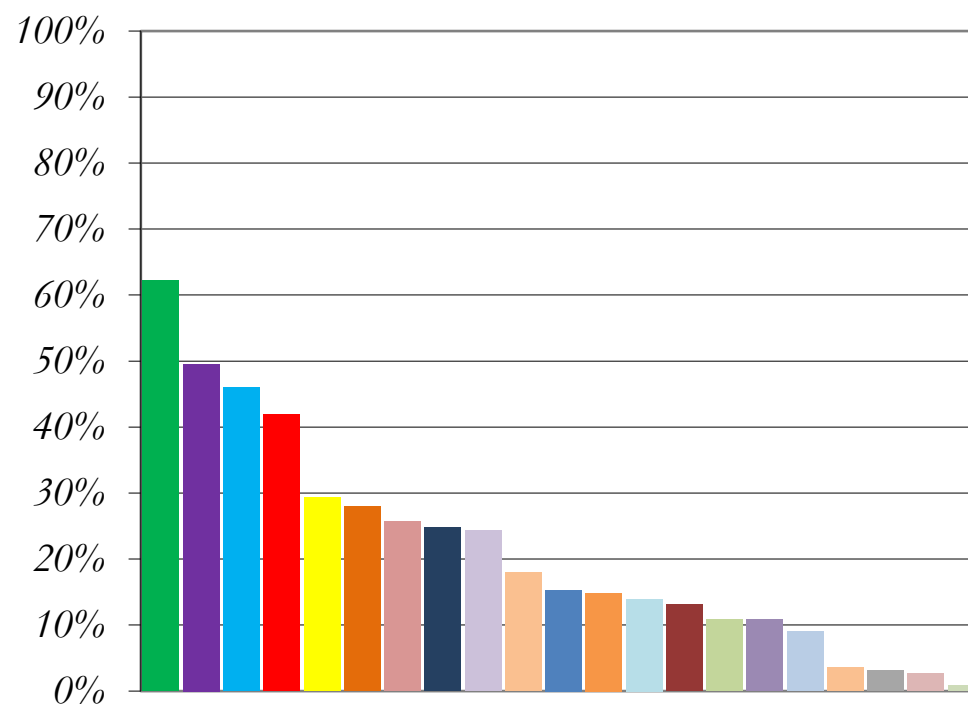
Resultados totales de los temas que más “ocuparán” la agenda del ejecutivo de RH en 2Q del 2024:



Ítems señalados por el 50% de los ejecutivos (1 de cada 2)	Ejecutivos de RH que han respondido la investigación:	222
Ítems señalados por el 30% de los ejecutivos (1 de cada 3)		

Resultados totales de los principales temas que más pueden impactar en el negocio en 2Q 2024:

Ítems	%
Rentabilidad	62%
Inflación	50%
Aumentos salariales y beneficios	46%
Recesión/Caída del consumo	42%
Conflictos Gremiales	29%
Posible crisis y recesión mediano plazo	28%
Valor del dólar oficial y brecha	26%
Carga Impositiva alta	25%
Adaptación a nuevas reglas de juego	24%
Mayor competencia del exterior	18%
Falta de inversiones	15%
Renuncias / Rotación	15%
Cambios de reglas en su operación	14%
Falta de talento en el mercado	13%
Infraestructura del país	11%
Financiación interna o externa	11%
Economía global (USA / Europa / China)	9%
Restricciones energéticas	4%
Economía informal	3%
Comercio con Brasil (Mercosur)	3%
Otra	1%

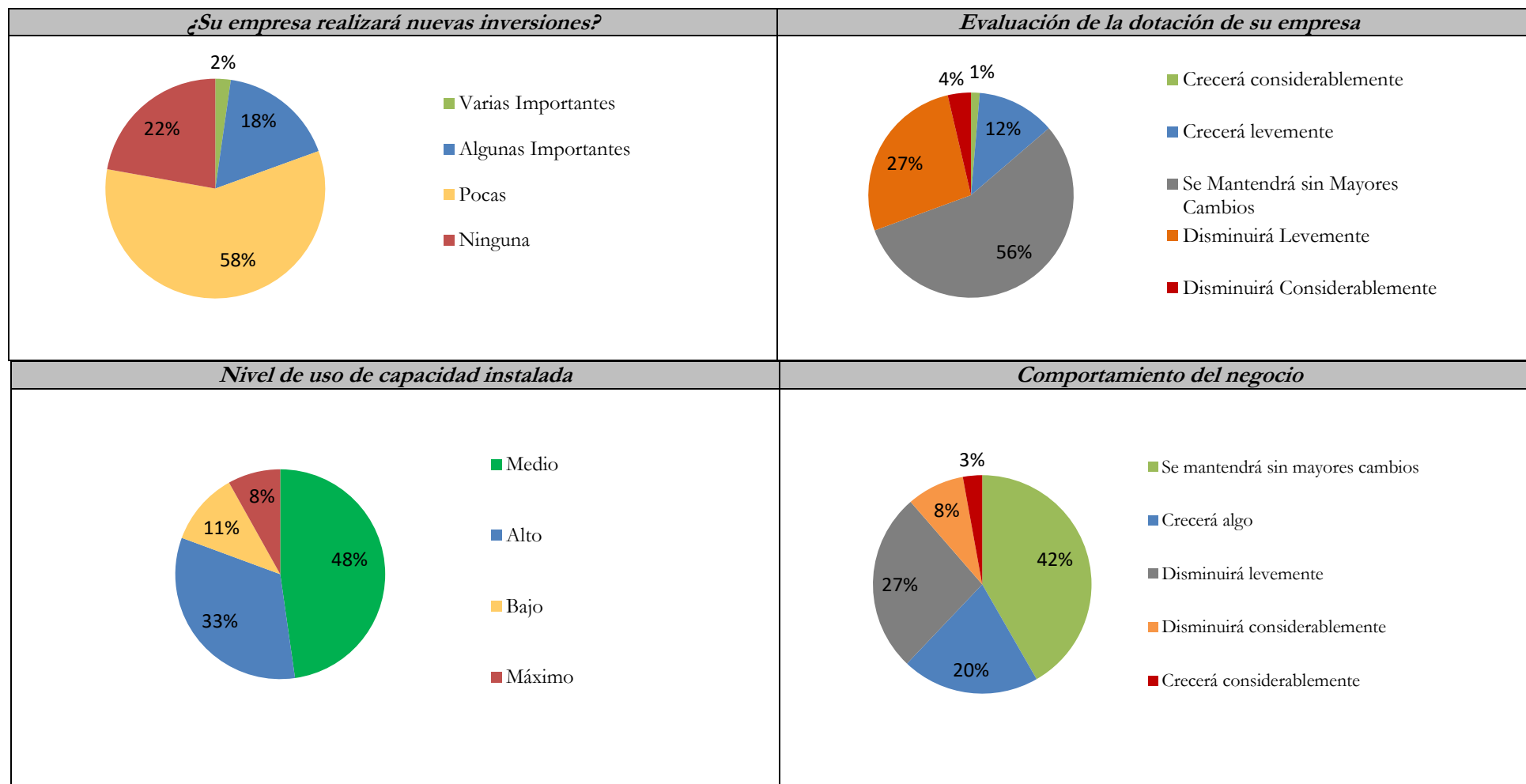


Ítems señalados por el 50% de los ejecutivos (1 de cada 2)
Ítems señalados por el 30% de los ejecutivos (1 de cada 3)

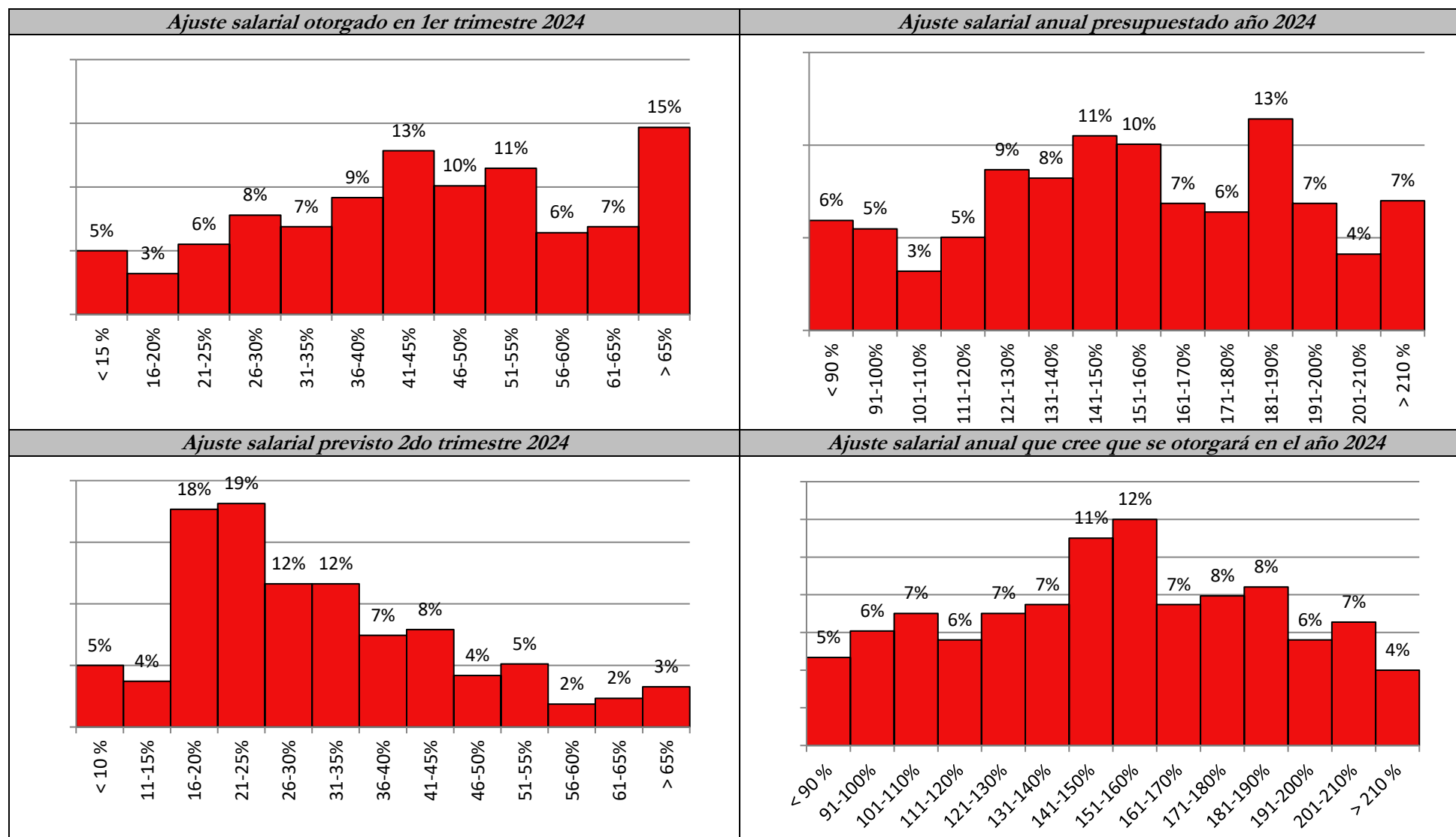
Ejecutivos de RH que han respondido la investigación:

222

Expectativas y variables relacionadas con el negocio en el 2Q del 2024:



Expectativas y variables relacionadas con el negocio en el 2Q del 2024 (cont.):



Expectativas y variables relacionadas con el negocio en el 2Q del 2024 (cont.):

