

## *Resultados del Sondeo “La Agenda del Ejecutivo de RH” – Primer Trimestre 2024 (1Q24)*

Presentamos los **resultados del mini sondeo correspondiente al primer trimestre del 2024 (1Q24)**, al cual respondieron 174 ejecutivos de RH de distintas industria y tamaños de empresas de Argentina que fueron consultados durante el mes de Enero de este año. Hicimos este mini sondeo 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 no habrá tantos comentarios y conclusiones comparándolos con los resultados del semestre anterior (2H23) porque hemos omitido muchas preguntas. Sin embargo, fue interesante que respondieron 174 ejecutivos de RH en solo unos días de enero y que se pudo hacer un análisis de las respuestas en pocos días de febrero. Espero que este Informe te resulte útil y quedo a disposición por si necesitas de más información.

### *Hablemos algo de la situación económica - Overview*

Siempre comenzamos nuestros informes con **algunos comentarios generales de como vemos la situación político-económico** que enfrentan las empresas y los ejecutivos de RH. Desde el último Informe que enviamos Septiembre 2023 han pasado muchos acontecimientos que no estaban dentro que lo probable y además se aceleró la inflación aún más. Esto complico los negocios y particularmente las compensaciones (tanto de los dentro de convenio como fuera) de las empresas.

Desde que asumió Milei ha habido un fuerte cambio en la forma de operar y de hacer negocios en Argentina. Tener libertad para decidir fijar precios y tener un mercado menos regulado, ha provocado que se destape la olla a presión que tenía retenida la inflación y así llegamos a un 211% para el 2023 y con una fuerte devaluación de más del 100% del dólar oficial. Hay mayor incertidumbre y muchas veces no se sabe cómo seguirá esta transición. Lo que si esta claro es que **hay una recesión creciente** que impacta en los negocios y las compensaciones de los colaboradores (particularmente la de los fuera de convenio).

En este trimestre se acentuó el gran problema para las empresas que ya era la inflación. Recordemos que pensábamos que la inflación del año 2023 cerraba en algo más del 180%. Massa dejo una herencia muy complicada al nuevo gobierno y dijimos en el Informe pasado de septiembre 2023 que en **el primer trimestre del 2024 iba a tener muchos ajustes ganara quien ganara**. También dijimos que lo positivo era que tal vez tengamos otra oportunidad hacia mediados del 2024 donde Argentina puede tener un cambio sustancial en sus ingresos internacionales (+de 25.000MUS) a través de los motores del agro, el gas de Vaca Muerta, el litio, la industria del conocimiento, y el turismo. Esto cambiaría radicalmente el flujo de dólares y la balanza comercial pero necesitamos una buena (y sana) administración con capacidad técnica y que perdure para **lograr imponer las reformas** que deben acompañar este crecimiento y sinceramiento. Si así ocurre, seguimos pensando que a finales del 2024 y en el 2025, pueden empezar a venir las inversiones necesarias para generar más empleos y cambiar el rumbo de nuestro querido país.

### *Comentarios sobre los “Resultados del Sondeo 1Q24”*

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

- Política Salarial del personal dentro/fuera de convenio fue el más votado con el 56%:

Claramente ha sido el más votado porque la inflación es muy alta y el poder adquisitivo está impactando en los colaboradores. Hay más maneras creativas para paliar esto y así surgen las indexaciones, sueldos mínimos, pagos por única vez, y otros. Incluso hay cada vez más empresas que alinean los aumentos de los fuera de convenio con el de los agremiados que trabajan en sus empresas. Para los ejecutivos y colaboradores claves se están probando algunas maneras innovativas para mantener las compensaciones totales y que no pierdan contra el dólar (Argentina sigue teniendo los sueldos ejecutivos -medidos en dólares- más bajos de la región). De seguir con alta 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 dar seis aumentos por año).

Hay que considerar que, según este mini sondeo, sólo el **17%** (versus 35% en el 2H23) de empresas tiene su negocio que está **creciendo algo o considerablemente** (y tal vez requiriendo talento), un **43%** que siguen “surfeando” y aguantando esta coyuntura, y un **40%** (versus 22% del 2H23) que están en problemas. Un panorama bastante complicado y preocupante.

Nosotros contamos con información detallada de unas 60 empresas y vemos como resumen que aumentaron en el 2023 en un rango del 120% al 220% dependiendo de la industria y de algunas situaciones particulares de estas empresas. **En enero del 2024 hay varias que han dado aumentos en el rango de 20% al 40% y las que no lo dieron en enero lo están haciendo en febrero o marzo.** Todas las empresas consultadas están atentas a lo que va ocurriendo con las paritarias, los índices del IPC y la evolución del negocio.

- “**Temas Sindicales**” salió segundo con el **55%** de los votos:

Generalmente es el tema más votado en el primer semestre de cada año y es crítico porque los gremios están presionando desde el año pasado con revisiones continuas y solicitando distintos mecanismos de pagos que ocupan el tiempo de los ejecutivos de RH. Hay también una intervención distinta de parte del actual gobierno y esto es algo novedoso.

Con respecto a los aumentos acordados por los sindicatos en estos meses, podrán ver alguna información ingresando a este link donde se puede apreciar que rango es amplio y donde la base/piso de enero está en promedio en el rango del 20/25%:

[https://www.clarin.com/economia/paritarias-2024-mes-mes-pisos-20-aumentos-consiguio-gremio-ahora\\_0\\_nc6ZE4cdhu.html](https://www.clarin.com/economia/paritarias-2024-mes-mes-pisos-20-aumentos-consiguio-gremio-ahora_0_nc6ZE4cdhu.html)

La actual situación político-económica de reacomodamiento de precios y alta inflación, provocará que los sindicatos sigan buscando nuevos aumentos y condiciones particulares y revisiones continuas. Los ejecutivos de RH deben mantener la guardia alta y ser creativos ya que han sido seis años consecutivos donde el poder de compra de los salarios ha perdido contra la inflación.

- El “**Clima Laboral**” salió tercero con el **48%** y es lógico ya que la gente está inquieta y preocupada dentro de las mismas empresas por la incertidumbre externa.

Siempre hemos dicho que el clima se compone de muchas variables y depende de la coyuntura externa. Hay mucho cansancio, tensión, y preocupación de lo que puede venir en lo político. Todos estamos muy expuestos a la incertidumbre tanto en lo laboral como en lo personal. Hay que trabajar mucho **sobre la comunicación y sobre los líderes** (gerencia media y primera línea, sobre todo) para estar cerca de la gente.

- **“Identificación y retención de talentos internos”** salió cuarto con el **42%**. La alta inflación del 2023 (211% y fue la más alta del mundo) provoca que sea muy difícil lograr que los salarios puedan mantenerse competitivos y actualizados. Además hay 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 bono anual, y también usar otros beneficios e incentivos de largo plazo para retenerlos. Por otra parte disminuyó 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.
- **“Cambios Culturales/Transformación Digital”** salió quinto con el **36%** de los votos

Es un tema vigente ya que independientemente de los problemas 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 y la inteligencia artificial.

- Siguen otros temas votados y se pueden observar en el gráfico de página 6.

### ***Resultados a las preguntas sobre el negocio y qué temas están “impactando” más en este 1Q24:***

En este 1Q24, las empresas van a tener un nivel de las **inversiones** que en general **será bajo** y son más relacionadas a mantenerse operativas. Surge que **no habrá** muchas **“inversiones importantes”** o solo **“algunas importantes”** votado por sólo el **18% de las empresas** (vs 26% del 2H23). Es muy preocupante que la sumatoria de **“pocas”** y **“ninguna inversión”** sea del **82%** de las votaciones (versus 67% del 2H23).

Ya dijimos que en cuanto a la pregunta sobre **“el comportamiento del negocio”** las respuestas positivas se redujeron otra vez y el porcentaje sumado de empresas que respondieron que su negocio **“crecerá considerablemente”** o **“crecerá algo”** da solamente un **17%** (vs 34% del 2H23), un **40%** lo ve **decrecer** y el **43%** restante ve que se **mantendrá** su negocio. Claramente la macro y los ajustes están pegando muy fuerte.

También hay una reducción en el uso de la **capacidad instalada** ya que sumando **“Alta”** y **“Máxima”** se redujo al **47%** (vs 66% del 1H23) y la evolución de la **dotación** también es preocupante porque solo el **15%** de las empresas crearan nuevo empleo y un **27%** reducirá sus dotaciones. Esto demuestra que sigue sin crecer el trabajo de calidad en la Argentina.

En cuanto a los temas que más impactan en el negocio en este 1Q24, surge como el más votado la **“Inflación”** con el **83%**. Claramente es el tema que más preocupa a todos los ejecutivos y empresarios.

El segundo tema más votado en esta pregunta fue la **“Rentabilidad”** que tuvo el **57%** de los votos. Sigue creciendo respecto a valores del 2022 y 2023 y la actual recesión seguirá impactando.

El tercer tema más votado fue **“Aumentos Salariales”** con el **53%** de los votos 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 la alta inflación pero también la rentabilidad y esta no es una ecuación fácil de resolver.

Ver los otros temas más votados en el **gráfico de la página 7**.

### **Resultados de preguntas relacionadas con las “Compensaciones del 2023”:**

Con respecto a la pregunta de cómo cerraron las compensaciones en el año 2023, tenemos mucha variabilidad en las respuestas. Hay algunas empresas que dieron **120%** total anual y otras que superaron el **220%**. Obviamente esto depende de la industria, de su tamaño y de su situación general (ya vinimos diciendo que el mercado está muy heterogéneo desde hace varios años y esto seguirá así). El promedio es difícil de calcular pero podemos decir que estuvo en el rango de **165 a 185%**. Solo un **27%** de las empresas que respondieron (en general grandes o en industrias que crecieron como la tecnología y petróleo) dieron un aumento cercano a la inflación en el rango de **191% a más de 200%**. Las demás se quedaron debajo de la inflación anual y en este 1Q24 están tratando de recuperar (el famoso “catch up”) de lo “perdido” aunque siempre se corre de atrás en entornos de alta inflación.

**Con respecto al pago de los bonos anuales de sus ejecutivos por los resultados del 2023**, surge del sondeo que **solo el 22%** de las empresas pagaran bonos por arriba del target (110% al 120% o más del 120%), un **30%** de las empresas pagaran los bonos on target (al 100%), un **27%** de las empresas los pagaran por debajo del target (en el rango del 80/90%) y un **21%** de las mismas no pagaran bonos a sus ejecutivos. Una primera conclusión es que el año 2023 cerró con la mitad de las empresas superando las expectativas o planes de las empresas y la otra mitad debajo de sus presupuestos. Esto demuestra la heterogeneidad del mercado.

### **Resultados de preguntas relacionadas con las “Compensaciones en este 1Q24 y resto del año 2024”:**

Por último, preguntamos por los **ajustes salariales** que las empresas prevén para este **1Q24 y para todo el 2024**. Con respecto al ajuste del primer trimestre (1Q24) surge que hay tres grupos. El **58%** de las empresas estarían dando un ajuste total en el rango de **31% al 50%**, otro **31%** que lo haría en el rango **51% a más de 66%** y otro **11%** de las empresas **en el rango de 16% al 30%**. Otra vez, son resultados muy heterogéneos pero sigue la clasificación de tener tres grupos como ya hemos mencionado. Las que están bien, las que se mantienen y las que tienen problemas en sus negocios o rentabilidad.

Queda claro que **para este primer trimestre (1Q24), la mayoría de las empresas (el 56%) darían un aumento en el rango de 31% al 50%**. Este amplio rango también tiene que ver con lo que dieron de aumento total en el año 2023. Aquellas empresas que estuvieron más cerca del 200/210% de aumento anual no necesitan hacer el catch up tan rápido en la primera parte del trimestre y esperan a marzo pero otras que estuvieron por debajo de la inflación anual 2023 en el rango de 160/180% estuvieron dando aumentos en enero en el rango de 20 a 40% y complementarlo con otro aumento en febrero o marzo.

**Con respecto al aumento total planeado para este año 2024**, surgen respuestas similares a las que tuvimos para el 2023 y en los pronósticos del 2024, donde había una amplia dispersión. **Sin embargo podemos ver en el gráfico a tres grupos**. Hay un **20%** de las empresas que presupuestaron **un aumento total anual**

**de más del 200%.** Otro grupo de empresas, un total del **19%**, presupuestando **en el rango de 101% a 140%** y otro grupo, **el mayoritario con el 61%** de las empresas, han presupuestado un aumento total anual **en el rango de 141% a 200%**. Cabe destacar que los economistas prevén una inflación del orden del 220% al 240%. Otra vez parece que las empresas en su mayoría no van a equiparar la inflación aunque puede haber sorpresas si el nuevo gobierno logra mantener controlado el déficit primario y tener aprobadas varias de las reformas planteadas.

Sabemos también que hay disparidad en las respuestas de las empresas en cuanto a si tienen intención de otorgar ajustes iguales a la inflación real. Solo un tercio dijo que lo hará pero también otro tercio dijo que no lo hará y las demás irán considerando más al mercado y la evolución de sus negocios. También que utilizarán otros mecanismos para compensar los salarios frente a la inflación como adelantos o anticipos de sueldos, una buena comunicación interna de la manera que serán los ajustes salariales en futuros meses y dar montos adicionales a través de plataformas de pago o tarjetas corporativas (consumo en supermercados, naftas u otros).

**Con respecto a la cantidad de ajustes por año**, sorprende que la mayoría de las empresas **56%** lo están dando **en cinco o más veces por año** (incluso hay varias que lo están haciendo mensualmente). Esto solo se debe a la alta inflación y como acción directa para proteger y retener a sus colaboradores. **Solo quedo el 3%** de las empresas dando los incrementos **una o dos veces** al año y por lo general los salarios están atados a un tipo de dólar.

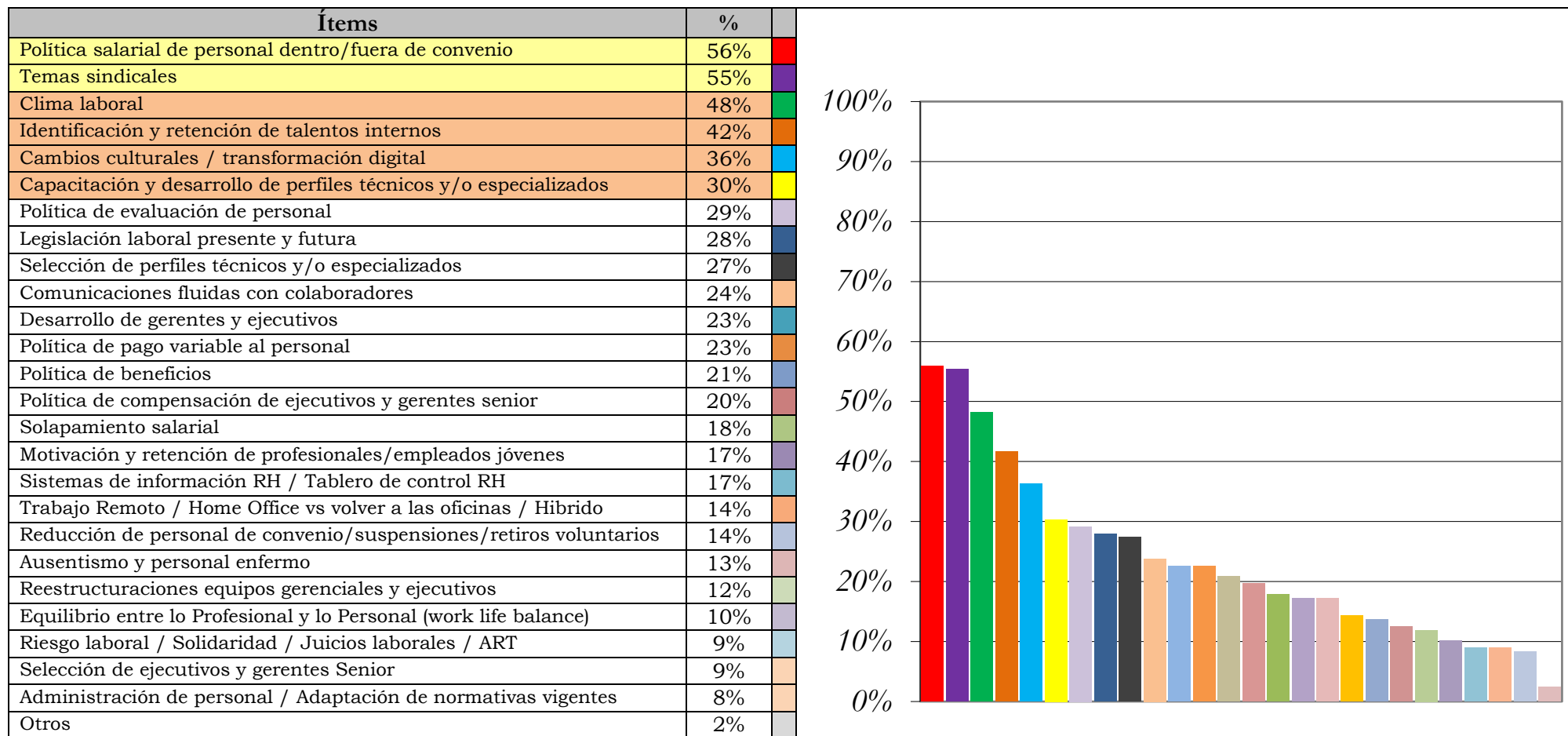
Finalizo este informe volviendo **a reiterar que nos esperan varios meses muy complejos** con más incertidumbre y sorpresas que puede causar muchas disrupciones. Seguiremos con alta inflación y ajustes en lo económico que afectará a las personas que trabajan en las empresas y sus familias. Al mismo tiempo ocurren cambios en las formas de trabajo y transformaciones derivadas del uso de la tecnología que son interesantes 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.

**Eduardo Suárez Battán**

(Febrero 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](http://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). Confiamos que todos estos Informes puedan ser de utilidad y reflexión.

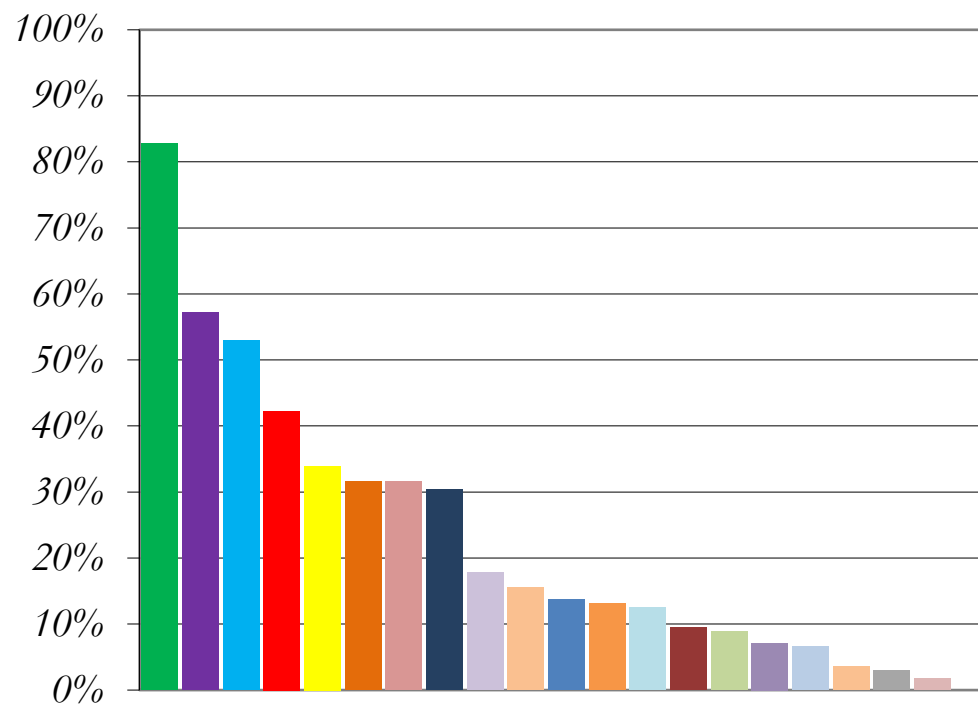
**Resultados totales de los temas que más “ocuparán” la agenda del ejecutivo de RH en 1Q del 2024:**



Ítems señalados por el 50% de los ejecutivos (1 de cada 2)	Ejecutivos de RH que han respondido la investigación:	174
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 1Q 2024:**

Ítems	%
Inflación	83%
Rentabilidad	57%
Aumentos salariales y beneficios	53%
Posible crisis y recesión mediano plazo	42%
Conflictos Gremiales	34%
Adaptación a nuevas reglas de juego	32%
Valor del dólar oficial y brecha	32%
Caída del consumo/demanda a corto plazo	30%
Carga Impositiva alta	18%
Financiación interna o externa	15%
Renuncias / Rotación	14%
Falta de talento en el mercado	13%
Falta de inversiones	13%
Economía global (USA / Europa / China)	10%
Infraestructura del país	9%
Mayor competencia del exterior	7%
Juicios laborales	7%
Economía informal	4%
Restricciones energéticas	3%
Comercio con Brasil (Mercosur)	2%
Otra	0%



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:

174

**Variables relacionadas con el negocio en el 1Q del 2024:**

<b>Su empresa realizará nuevas inversiones</b>		<b>Evaluación de la dotación de su empresa</b>			
<p> <span style="color: green;">■</span> Varias Importantes  <span style="color: blue;">■</span> Algunas Importantes  <span style="color: orange;">■</span> Pocas  <span style="color: red;">■</span> Ninguna                 </p>		<p> <span style="color: green;">■</span> Crecerá considerablemente  <span style="color: blue;">■</span> Crecerá levemente  <span style="color: gray;">■</span> Se Mantendrá sin Mayores Cambios  <span style="color: orange;">■</span> Disminuirá Levemente  <span style="color: red;">■</span> Disminuirá Considerablemente                 </p>			
<b>Nivel de uso de capacidad instalada</b>		<b>Comportamiento del negocio</b>		<b>Ubicación física de su empresa (mayor operación)</b>	
<p> <span style="color: green;">■</span> Medio  <span style="color: blue;">■</span> Alto  <span style="color: orange;">■</span> Bajo  <span style="color: red;">■</span> Máximo                 </p>		<p> <span style="color: green;">■</span> Se mantendrá sin mayores cambios  <span style="color: blue;">■</span> Crecerá algo  <span style="color: gray;">■</span> Disminuirá levemente  <span style="color: orange;">■</span> Disminuirá considerablemente  <span style="color: red;">■</span> Crecerá considerablemente                 </p>		<p> <span style="color: blue;">■</span> CABA  <span style="color: orange;">■</span> Provincia de BA  <span style="color: green;">■</span> Otro lugar del interior del país  <span style="color: purple;">■</span> Rosario/Córdoba/Mendoza                 </p>	



**Compensaciones y actualizaciones en el total del año 2024 y en el 1Q del 2024 y resultados año 2023:**

