



TENDENCIAS DE RRHH **ARGENTINA**

SEPTIEMBRE/2024

El presente documento está destinado al uso exclusivo de Korn Ferry.

Ningún componente del presente documento puede ser divulgado, citado o reproducido, por cualquier medio, fuera del contexto de este estudio salvo con el consentimiento previo de Korn Ferry.

Korn Ferry garantiza la confidencialidad de todas las fuentes consultadas para la elaboración de este documento.

TENDENCIAS DE RH 2024

¡Bienvenido(a) a los resultados de la encuesta Tendencias de RRHH 2024!

El estudio tiene como objetivo proporcionar información que ayude a los participantes a tomar decisiones estratégicas en relación con diferentes temas actuales en el área de recursos humanos.

La encuesta se realizó entre los meses de junio y julio y contó con la participación de 717 empresas de diversos sectores:

Argentina (119 participantes), Brasil (298 participantes), América Central (42 participantes), Chile (41 participantes), Colombia (72 participantes), Ecuador (38 participantes), México (35 participantes), Perú (72 participantes)

Este informe presenta los resultados de **Argentina**. Para obtener una comprensión más amplia de la realidad de los recursos humanos en la región, no dejes de consultar el resultado consolidado de América del Sur.

¡Agradecemos a todos por su participación!

Atentamente,

El Equipo de Servicios Digitales Korn Ferry

CONTENIDO

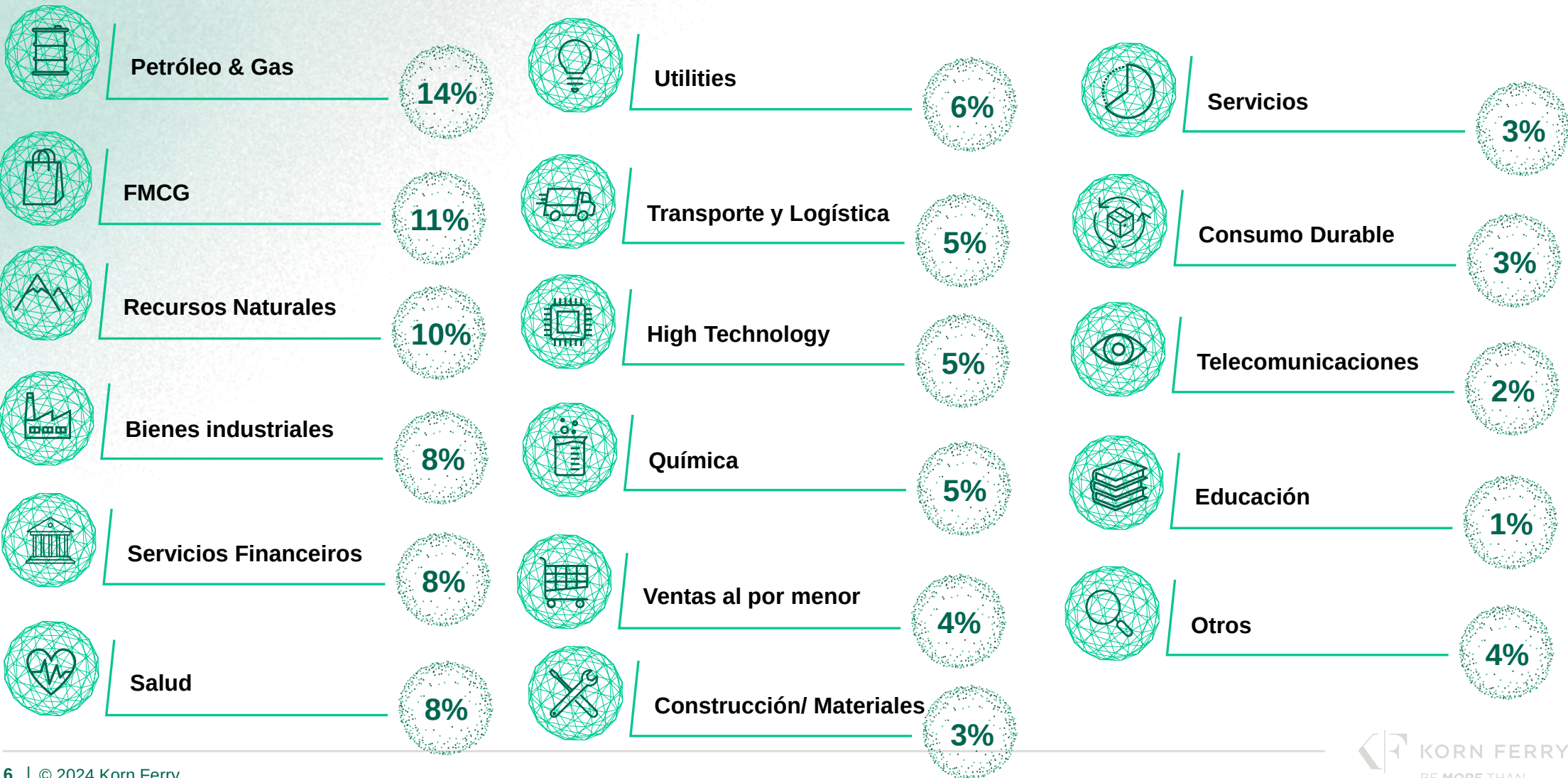
- [Perfil de los Participantes](#)
- [Atracción y Retención](#)
- [Home Office](#)
- [Plan de Talento y Sucesión](#)
- [Cultura y Gestión del Cambio](#)
- [Gestión del Desempeño](#)
- [Inteligencia Artificial para RRHH](#)
- [Pasantes / Practicantes](#)
- [Lista de Participantes](#)



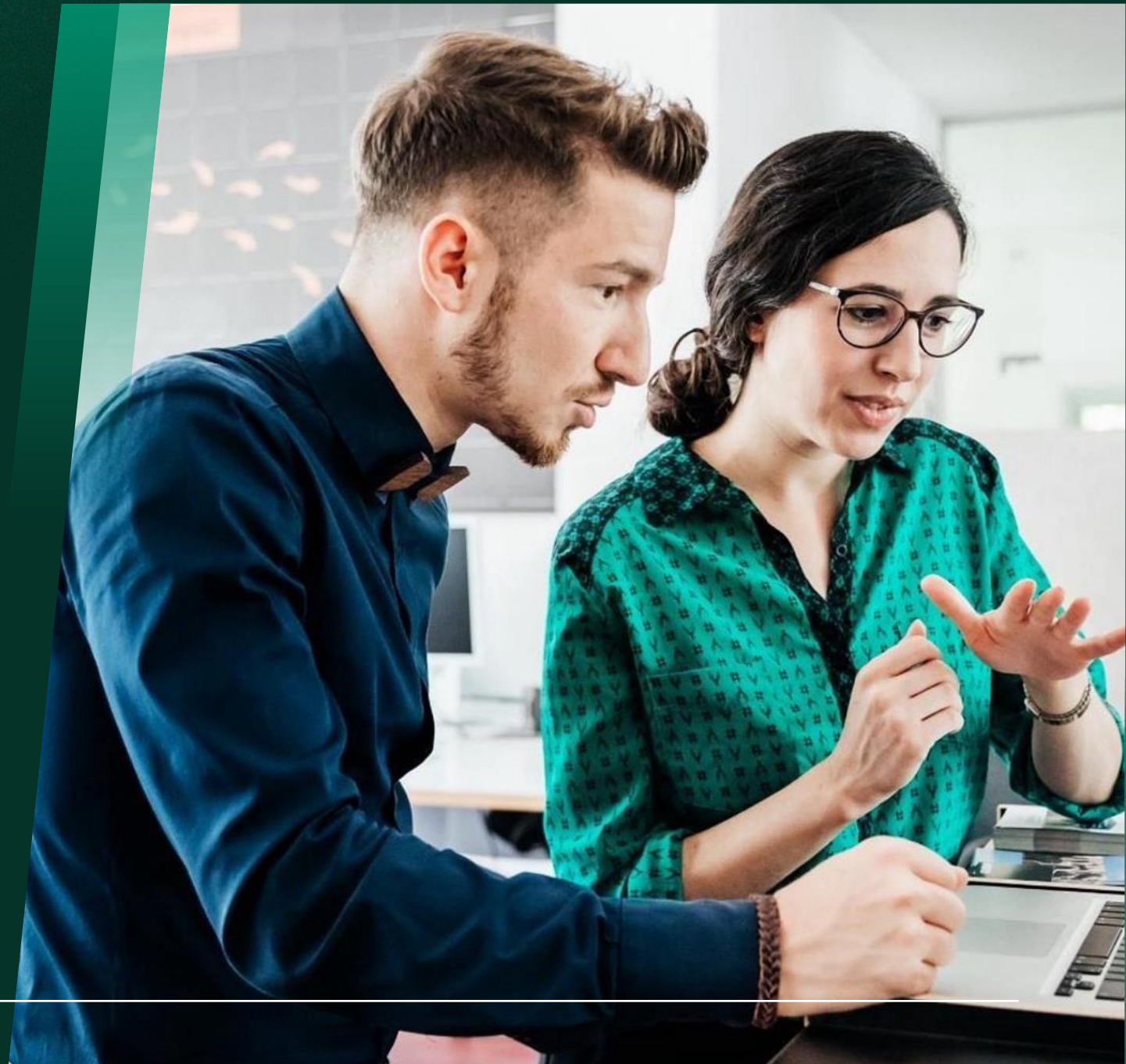
PERFIL DE LOS PARTICIPANTES



PERFIL DE LOS PARTICIPANTES



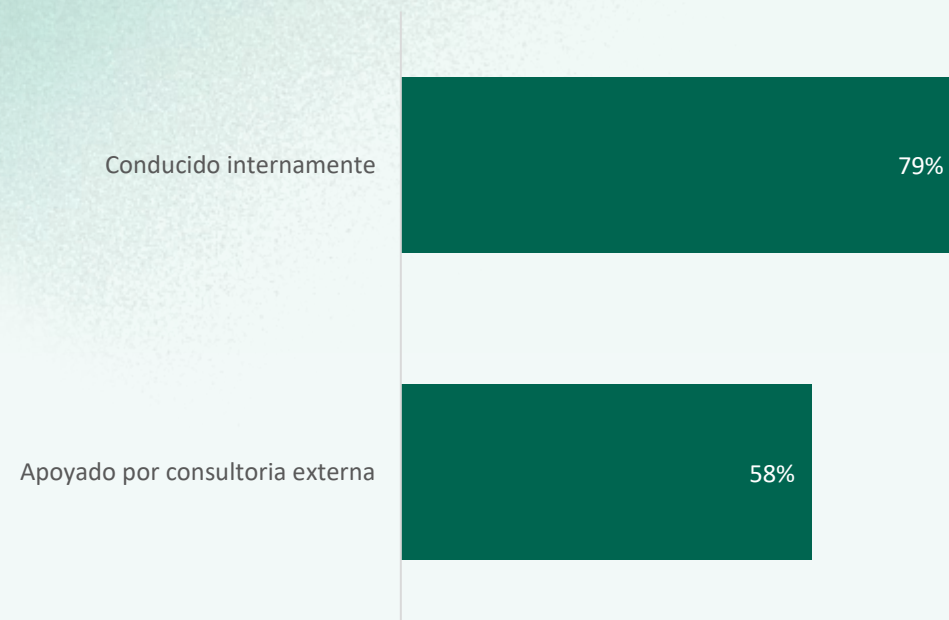
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN



ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

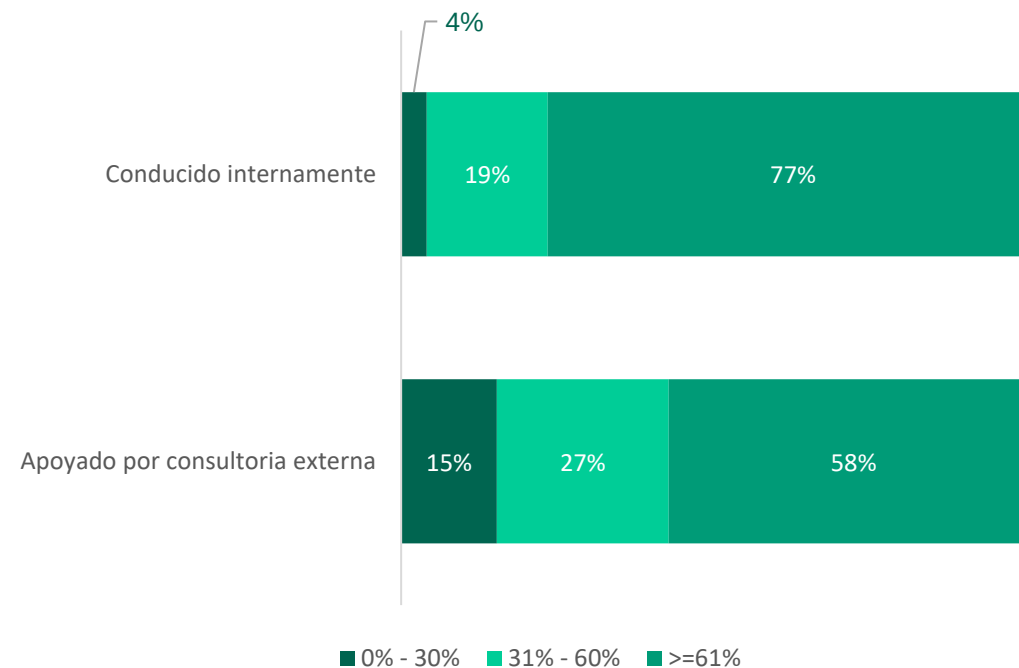
El 84% de las empresas informan tener un proceso formal de Gestión de Reclutamiento

¿Cómo se maneja el proceso de reclutamiento?



N° de Encuestados: 91

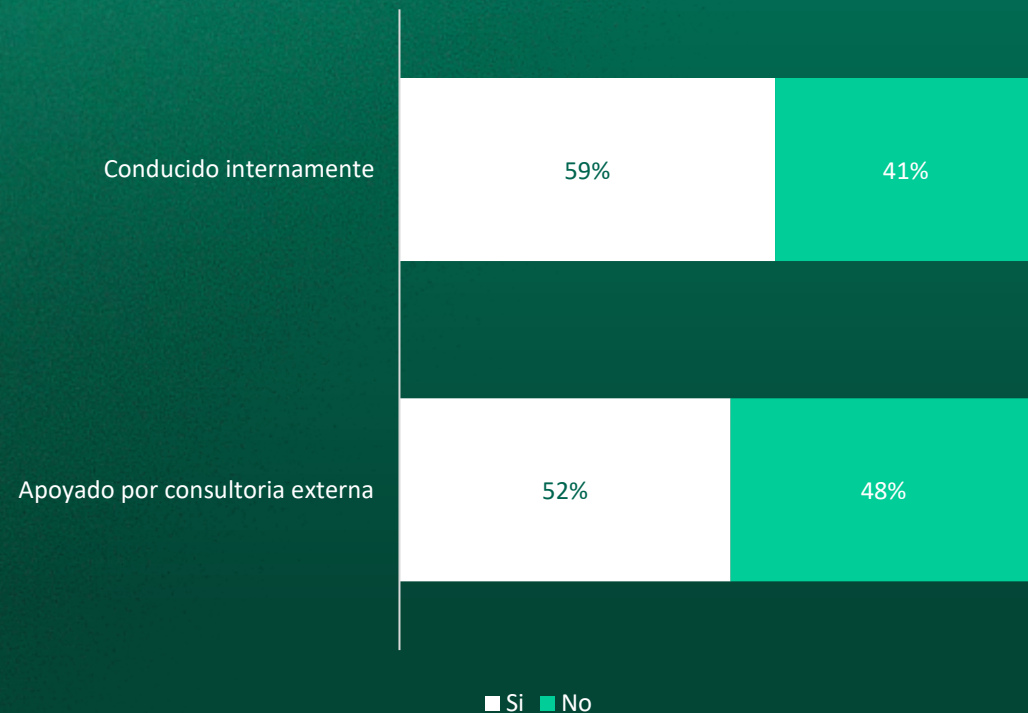
¿Cuál es la eficacia del proceso de reclutamiento?



N° de Encuestados: 70

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Utiliza algún tipo de evaluación durante el proceso?

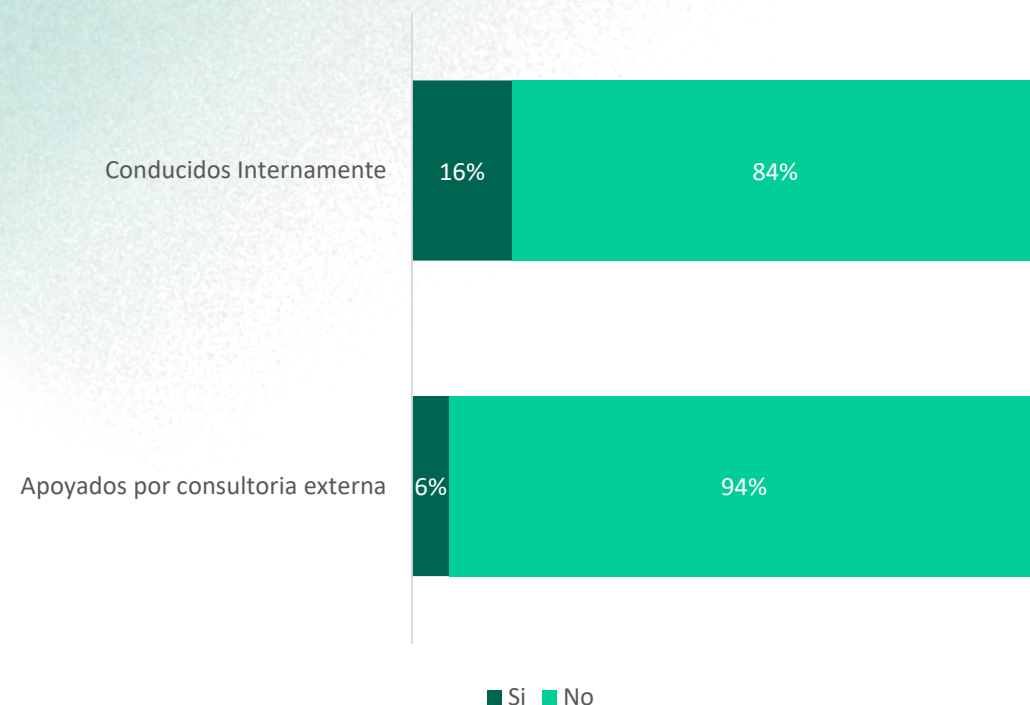


“Las evaluaciones utilizadas están relacionadas con la evaluación comportamental y técnica. También se mencionan pruebas psicométricas y psicotécnicas de capacidad cognitiva y de personalidad y las entrevistas tradicionales.”

N° de Encuestados: 71

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Se utilizan herramientas de IA durante el proceso de reclutamiento?”



En relación con la IA, se menciona por parte de las empresas el uso de servicios proporcionados por otras empresas que han implementado Inteligencia Artificial para ayudar en el proceso, citando el sistema de Chat GPT, LinkedIn Recruiter, Gupy, Genoma y Worcket

N° de Encuestados: 70

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

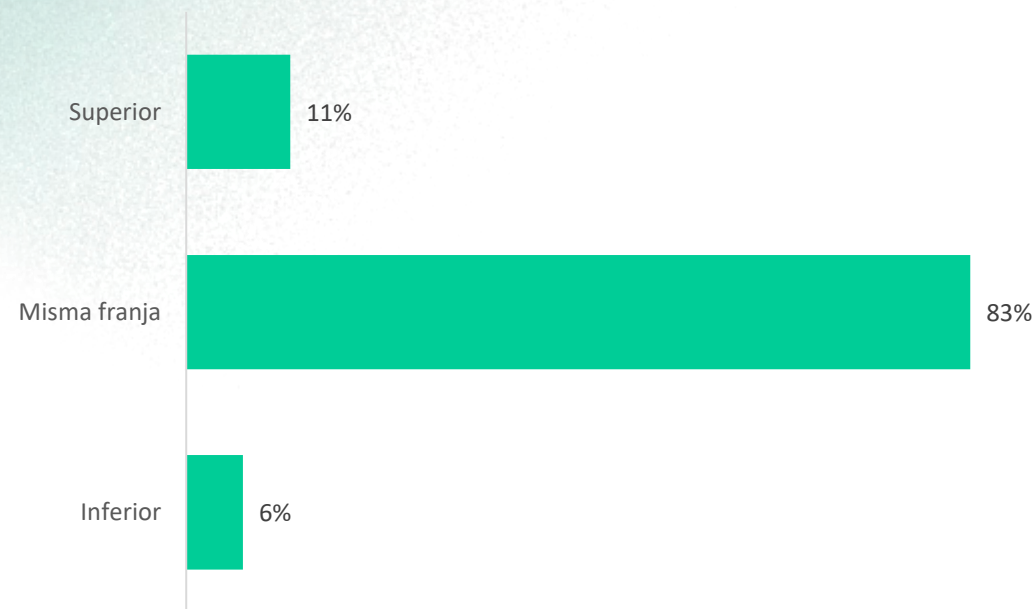
Sobre los candidatos contratados por el proceso de reclutamiento, considerando el último ejercicio fiscal:

	Promedio	P10	P25	P50	P75	P90
¿Cuál es el porcentaje de candidatos que permanecieron en la empresa al final de 12 meses?	88%	80%	80%	90%	99%	100%
¿Cuál es el porcentaje de candidatos que obtuvieron reconocimiento en el período de 12 a 24 meses?	38%	0%	5%	25%	70%	100%
¿Cuál es el porcentaje de candidatos que obtuvieron una promoción en el período de 12 a 24 meses?	13%	0%	0%	10%	20%	38%
¿Cuál es el porcentaje de colaboradores contratados en un período de 12 meses que fueron desvinculados por incompatibilidad, rendimiento o falta de adherencia cultural?	4%	0%	0%	1%	5%	10%
¿Cuál es el porcentaje de colaboradores contratados en un período de 12 meses que solicitaron su desvinculación por incompatibilidad, rendimiento o falta de adherencia cultural?	6%	0%	0%	3%	9%	19%

N° de Encuestados: 83

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

En relación con el nivel salarial aplicado, ¿la contratación externa se realiza considerando la misma franja salarial que la del profesional que ocupaba el puesto anteriormente, o es superior o inferior?

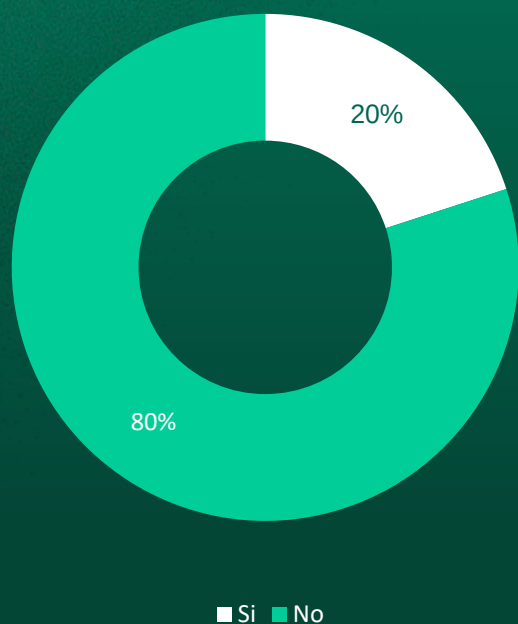


En relación con nuevas contrataciones, la gran mayoría de las organizaciones (83%) mantiene el alcance funcional en nuevas contrataciones y sustituciones, con ajustes que ocurren solo en casos específicos, como cambios estratégicos u organizacionales.

N° de Encuestados: 88

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿La empresa tiene programas específicos de reclutamiento para promover la diversidad?



En el caso de las empresas que tienen programas específicos de reclutamiento para la promoción de la diversidad, la gran mayoría se enfoca en vacantes alternativas en temas de género, personas con discapacidad y raza, asegurando su participación en las ternas de búsqueda.

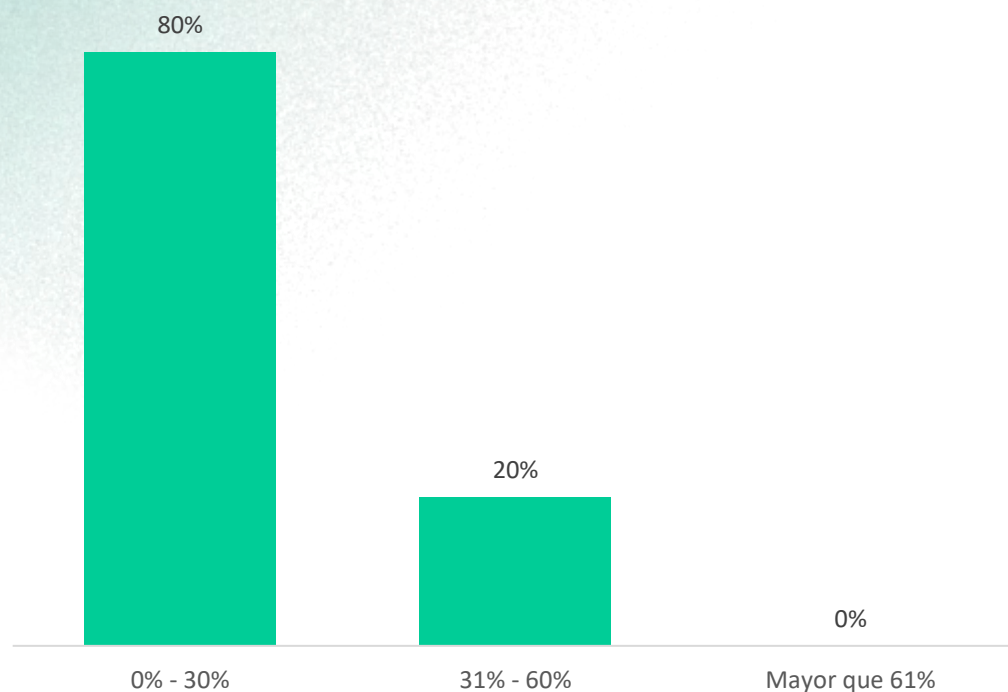
Se crean metas internas corporativas para aumentar la representación dentro de las áreas de las empresas, y se implementan programas especiales y alianzas estratégicas con diversas fundaciones.

Programas específicos como Talento Joven, Espartanos, Full de las Sonrisas y +45 también forman parte de esta iniciativa.

N° de Encuestados: 99

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Cuál es el porcentaje de contratación de cargos de liderazgo que involucra diversidad?



La contratación de cargos de liderazgo que involucra diversidad se concentra en menos del 30%. Esto significa que, de cada 10 líderes contratados, menos de un tercio pertenece a un grupo de diversidad.”

N° de Encuestados: 20

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Sobre los candidatos contratados por el proceso de reclutamiento, considerando diversidad (género, etnia, edad, condiciones físicas y mentales), teniendo en cuenta el último año fiscal:

	Promedio	P10	P25	P50	P75	P90
¿Cuál es el porcentaje de candidatos que permanecieron en la empresa al final de 12 meses?	79%	43%	75%	90%	100%	100%
¿Cuál es el porcentaje de candidatos que obtuvieron reconocimiento en el período de 12 a 24 meses?	38%	0%	2%	11%	100%	100%
¿Cuál es el porcentaje de candidatos que obtuvieron promoción en el período de 12 a 24 meses?	13%	0%	0%	3%	10%	41%
¿Cuál es el porcentaje de colaboradores contratados en un período de 12 meses que fueron desvinculados por incompatibilidad, rendimiento o falta de adherencia cultural?	3%	0%	0%	0%	5%	10%
¿Cuál es el porcentaje de colaboradores contratados en un período de 12 meses que solicitaron su desvinculación por incompatibilidad, rendimiento o falta de adherencia cultural?	3%	0%	0%	1%	5%	6%

N° de Encuestados: 20

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Cuáles iniciativas implementa su empresa para atraer a jóvenes talentos de la generación Z ?



La mayoría de las empresas no adoptan iniciativas específicas para atraer a la generación Z.

Las empresas que sí lo hacen, adoptan estrategias enfocadas en programas de pasantías ofreciendo oportunidades de prácticas y de desarrollo desde el inicio de la carrera, employer branding focalizado, y fuentes de reclutamiento en universidades y colegios.

Muchas de ellas implementan flexibilidad en el trabajo, como horarios de trabajo flexibles y teletrabajo, para satisfacer las necesidades de esta generación. Además, se ofrecen beneficios atractivos, como gimnasio y entornos de trabajo con comodidades, y se enfocan en un ambiente de trabajo adaptado a la cultura de los jóvenes.

El desarrollo y la capacitación se enfatizan a través de programas de trainee, mentorías y oportunidades de carrera, además de proyectos desafiantes y entrenamientos específicos.

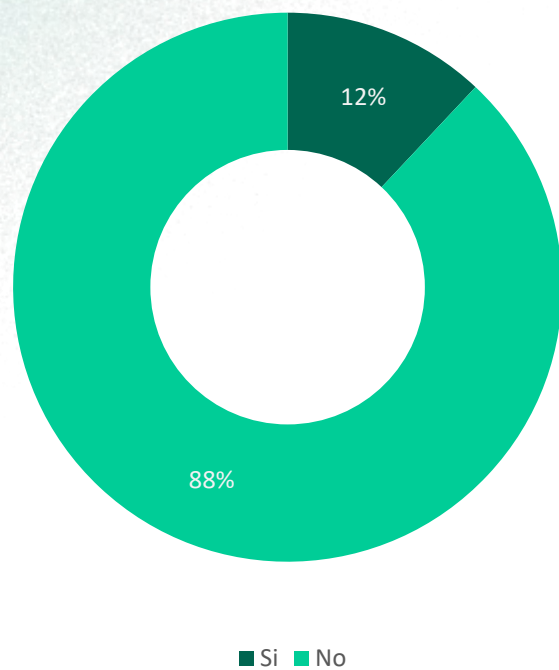
La comunicación se ajusta para alinearse con las preferencias de la generación Z, utilizando redes sociales y participando en ferias de carreras y eventos universitarios para divulgar vacantes e iniciativas.

Muchas empresas también establecen asociaciones con universidades e instituciones educativas, realizando conferencias y ofreciendo pasantías.

Algunas empresas tienen programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) e inclusión, y alianzas con universidades y fundaciones. Sin embargo, muchas empresas aún no han implementado políticas o programas específicos para esta generación.

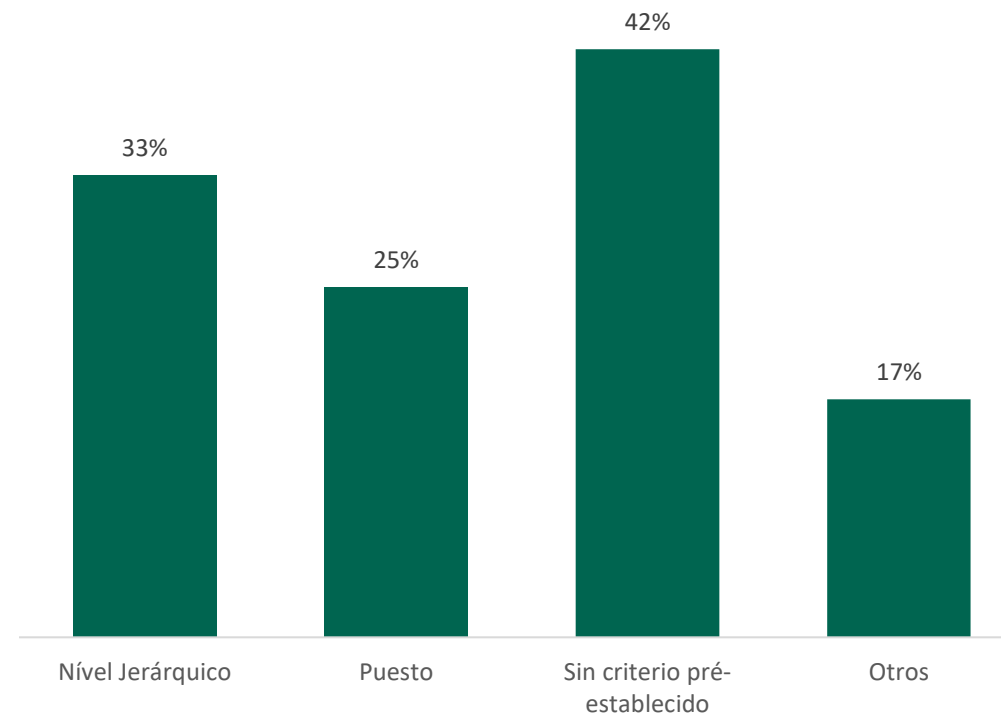
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Bono de Contratación (Hiring Bonus)



N° de Encuestados: 99

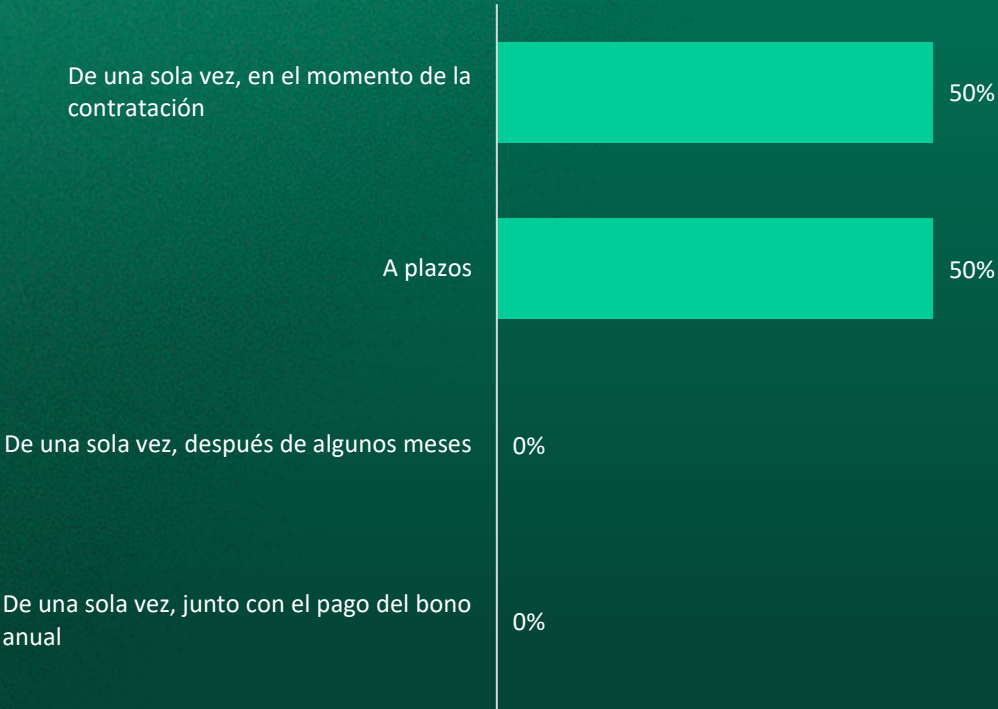
Criterio de Elegibilidad:



N° de Encuestados: 12

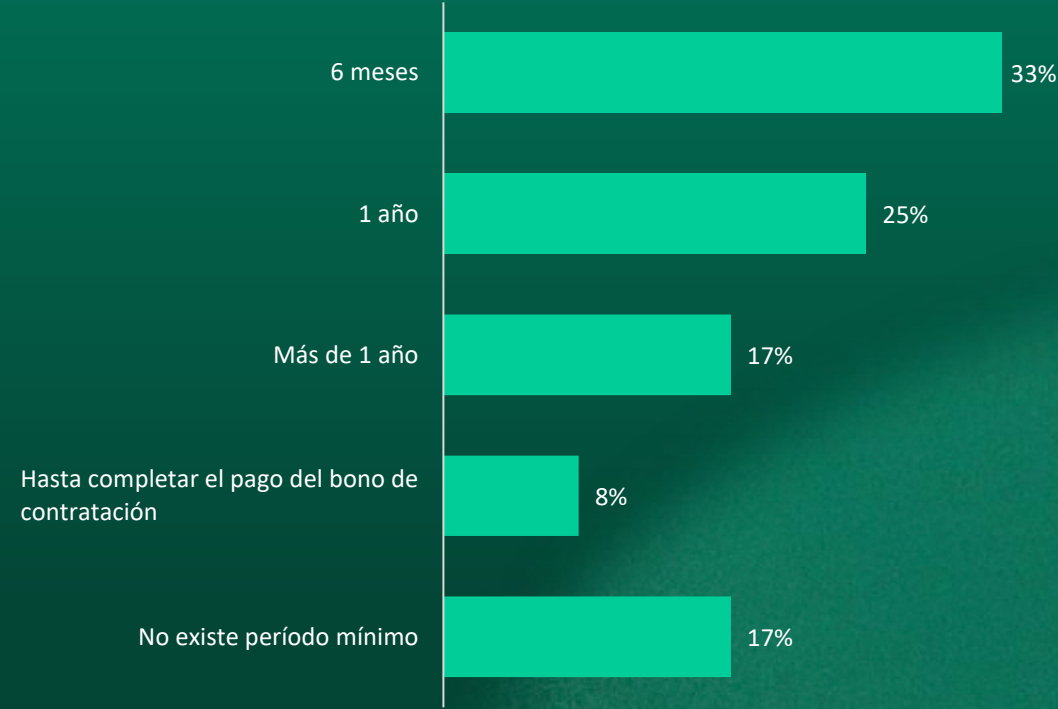
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Forma de Pago:



N° de Encuestados: 12

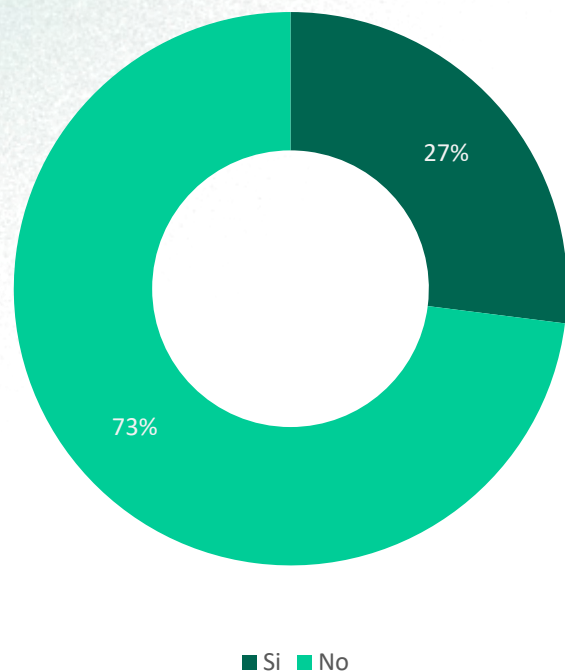
Período mínimo de retención para recibir la totalidad del bono:



N° de Encuestados: 12

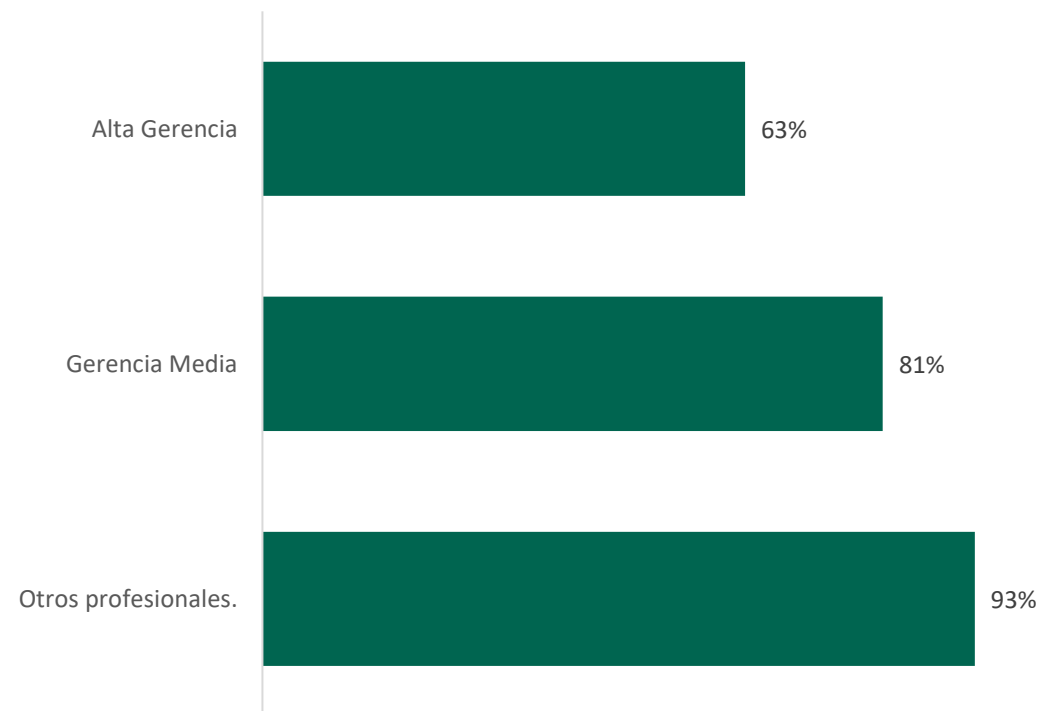
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Su empresa tiene un programa formal de referencia de empleados?



N° de Encuestados: 99

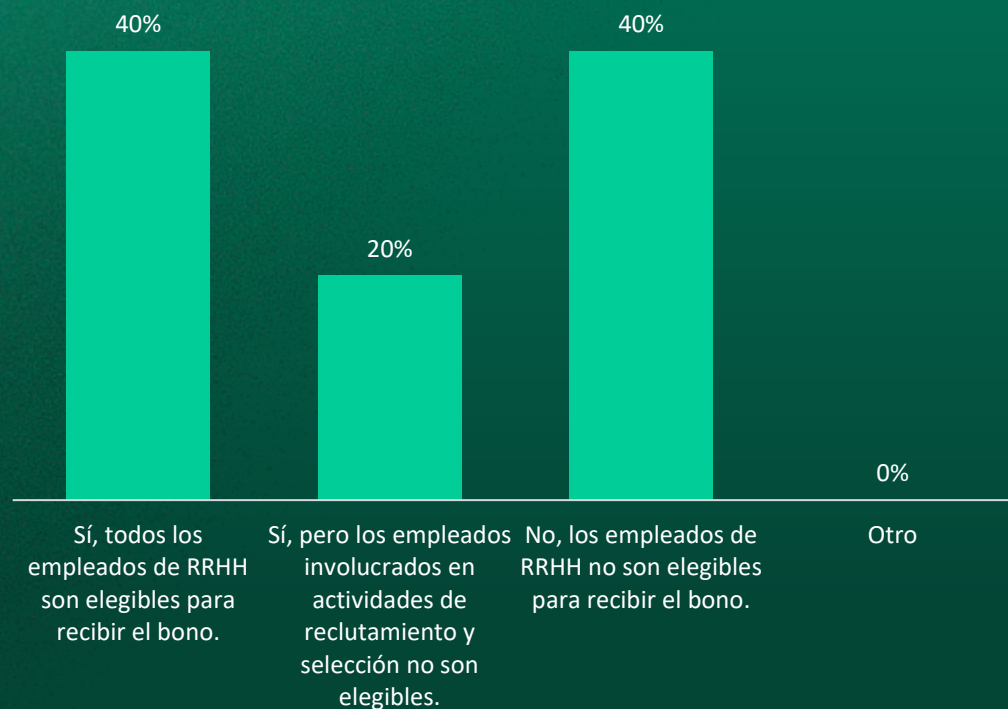
¿Cuáles niveles son elegibles para recibir un bono por la referencia de empleados?



N° de Encuestados: 27

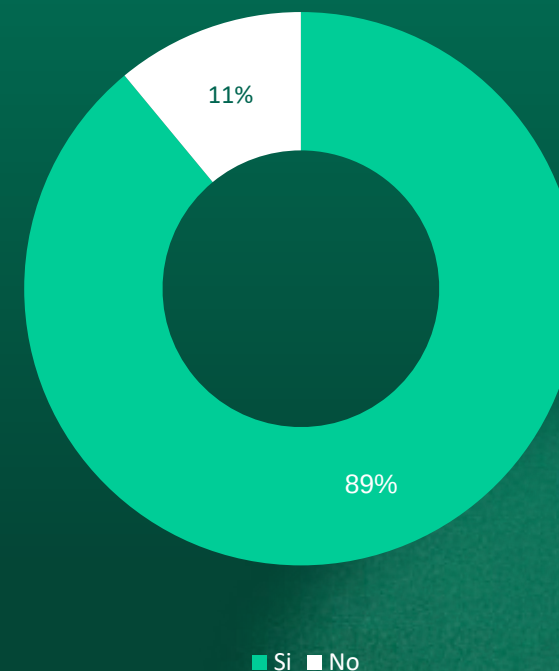
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Los empleados de Recursos Humanos son elegibles para recibir el bono por la referencia de nuevos empleados?



N° de Encuestados: 27

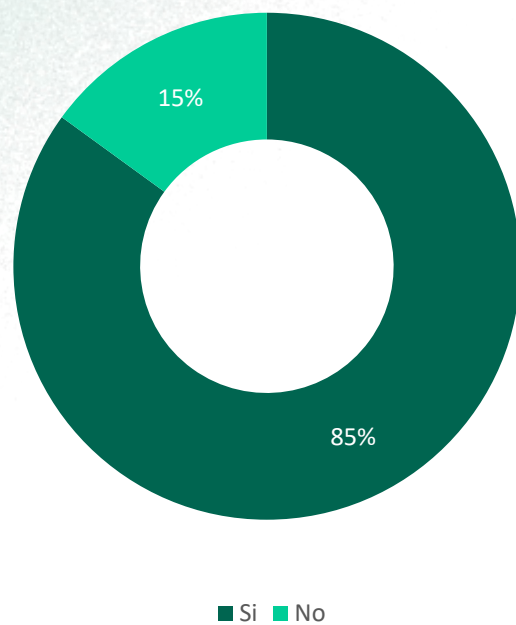
¿El empleado puede referenciar a alguien para la misma área en la que trabaja?



N° de Encuestados: 27

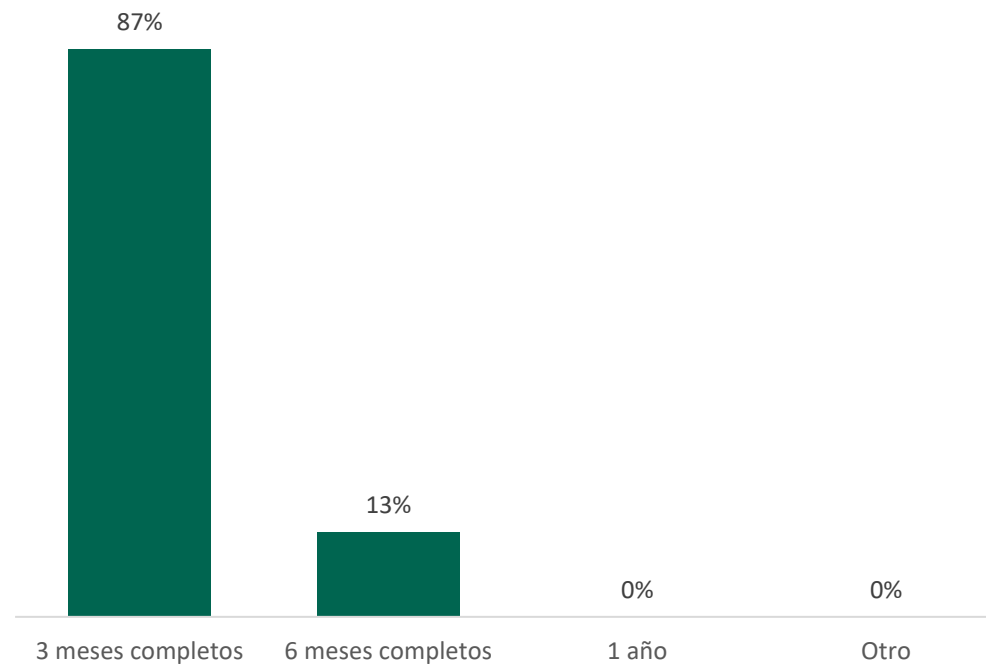
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Existe un período mínimo de permanencia del nuevo empleado para que el empleado que hizo la referencia reciba el bono?



N° de Encuestados: 27

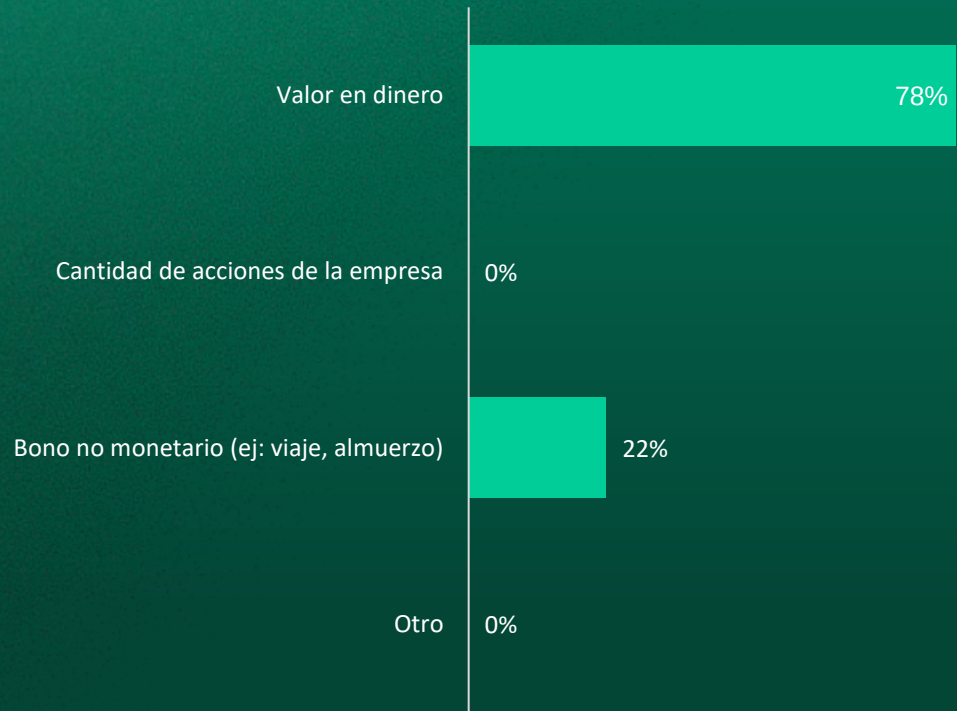
¿Cuál es el período mínimo?



N° de Encuestados: 23

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Cuál es el reconocimiento para los empleados que refieren?



N° de Encuestados: 27

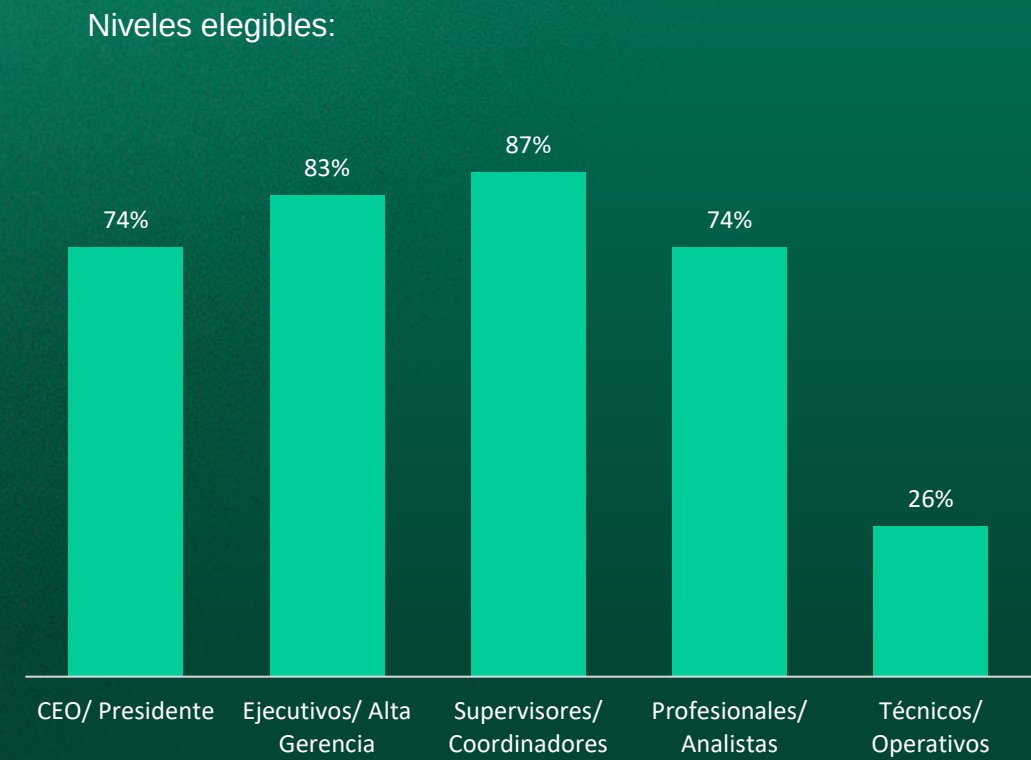
Valor en dinero:

Estadística	AR\$
P90	500.000
P75	386.360
P50	200.000
P25	95.000
P10	50.000
Promedio	248.429

N° de Encuestados: 18

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Entre las 99 empresas que respondieron a esta pregunta, el 23% ofrece planes de retención para sus empleados.



N° de Encuestados: 99

De las que ofrecen, solo el 43% tiene una política formal de retención. El 52% tiene un período determinado de retención, según la tabla a continuación.

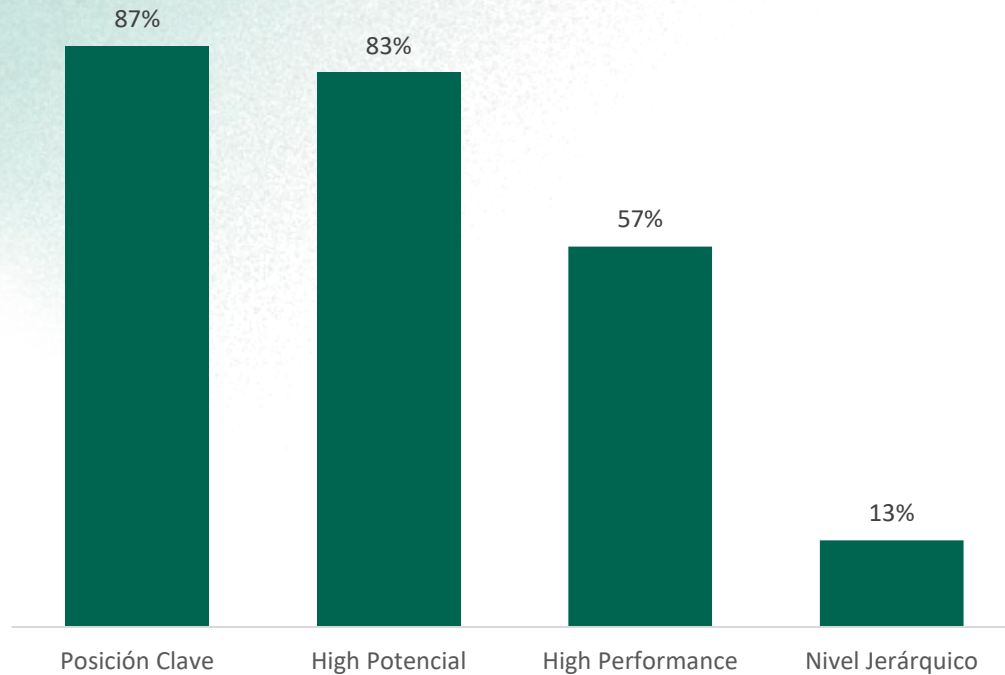
Período de retención:

Estadística	Nº Meses
P90	36
P75	24
P50	24
P25	15
P10	12
Promedio	21

N° de Encuestados: 11

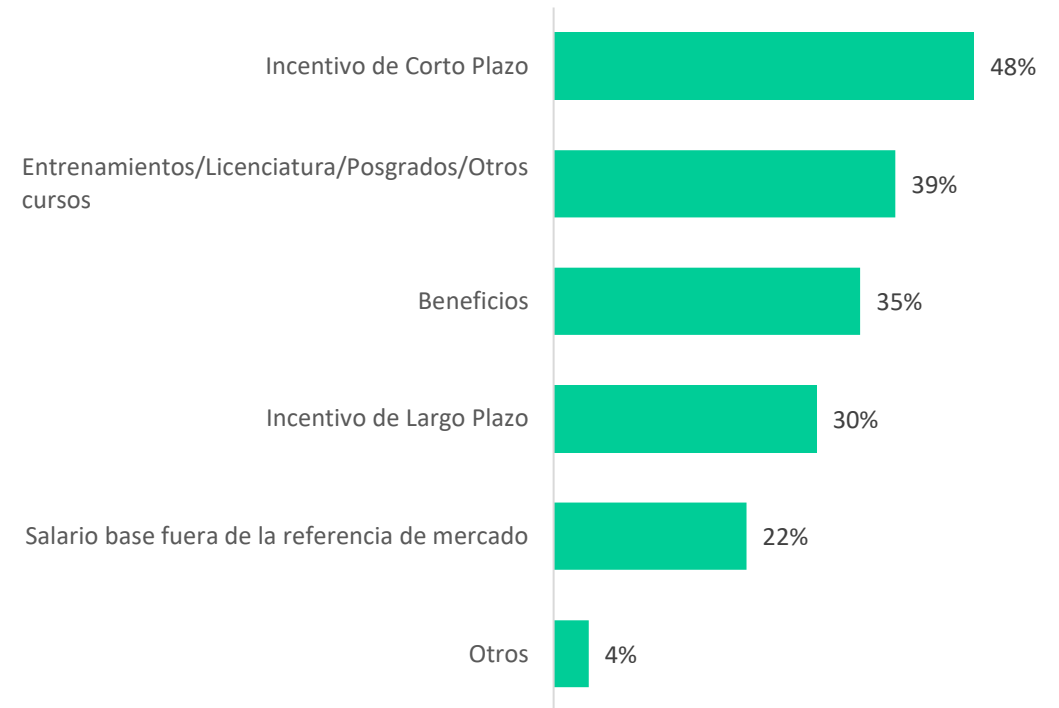
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Elegibilidad del programa:



N° de Encuestados: 23

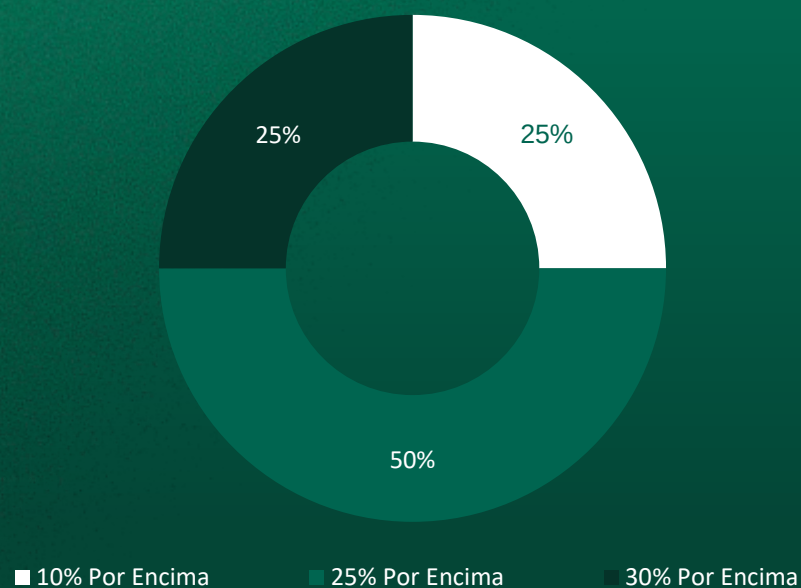
Incentivos ofrecidos:



N° de Encuestados: 23

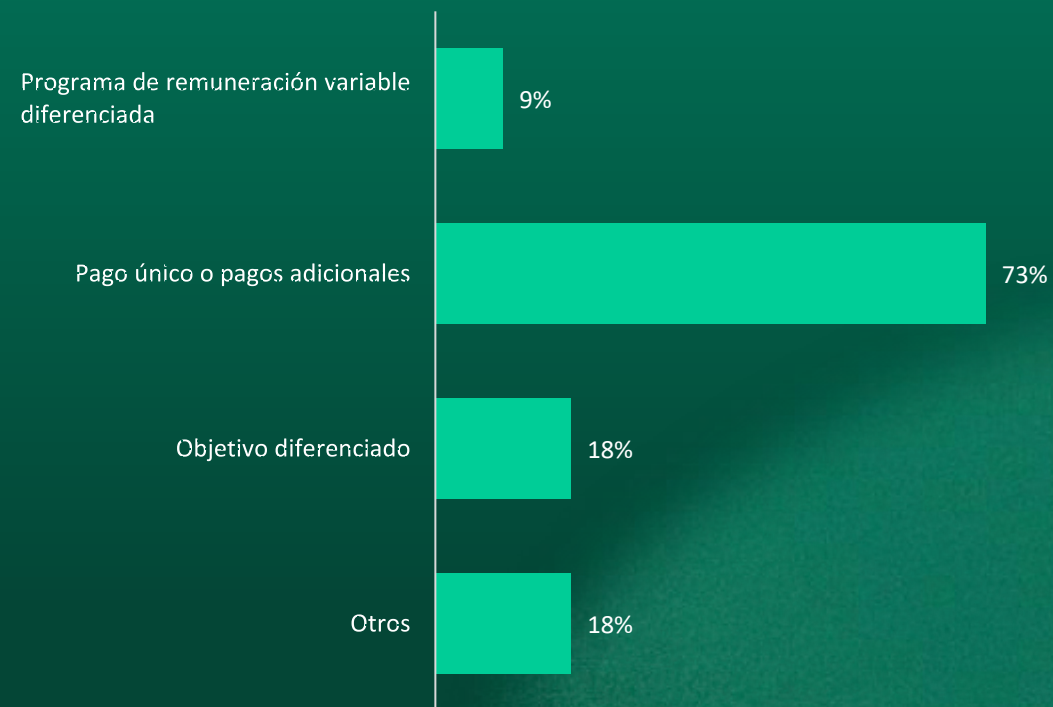
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Dentro de las empresas que indican “Salario fuera de la referencia del mercado”, estas son las prácticas más comunes:



N° de Encuestados: 4

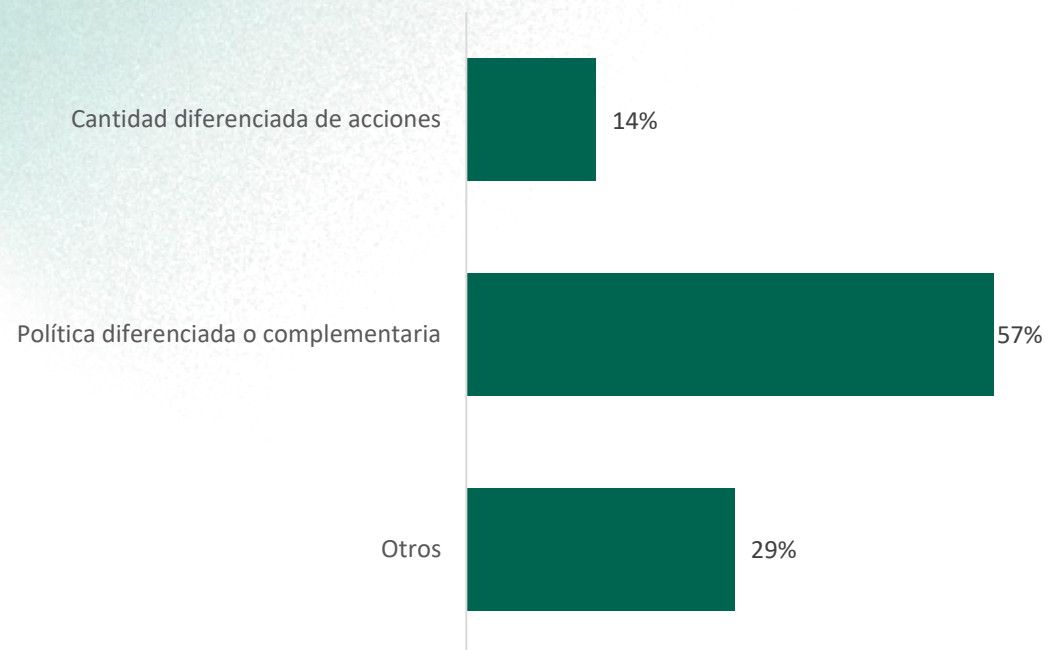
Dentro de las empresas que indican “Incentivo a Corto Plazo”, estas son las prácticas más comunes:



N° de Encuestados: 11

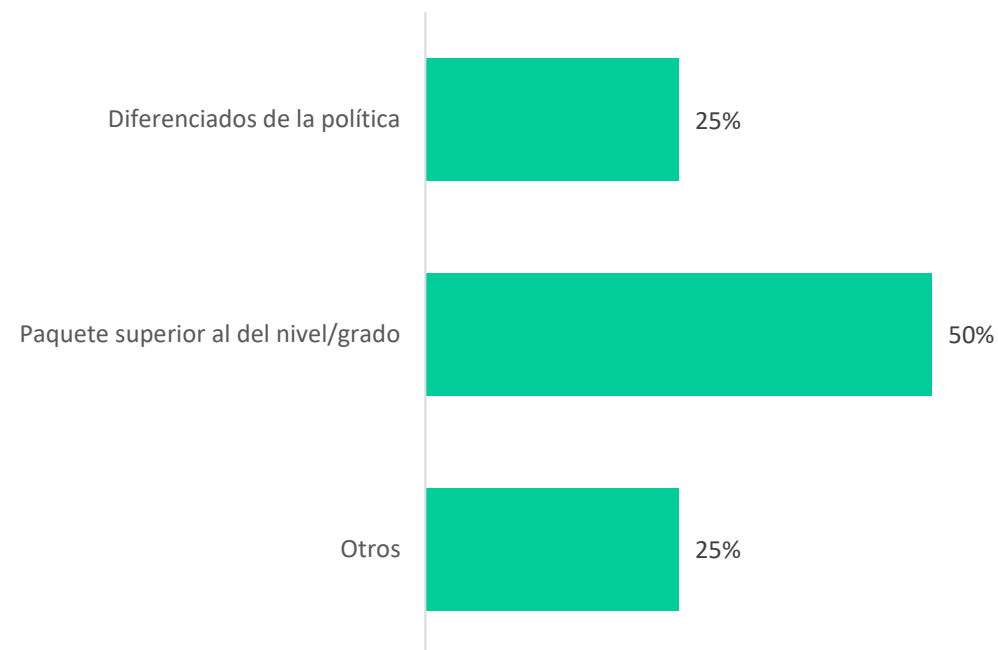
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Dentro de las empresas que indican “Incentivo de Largo Plazo”, estas son las prácticas más comunes:



N° de Encuestados: 7

Dentro de las empresas que indican “Beneficios”, estas son las prácticas más comunes:



N° de Encuestados: 8

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Dentro de las empresas que indican
“Entrenamiento/Licenciatura /Posgrado y Otros Cursos”.

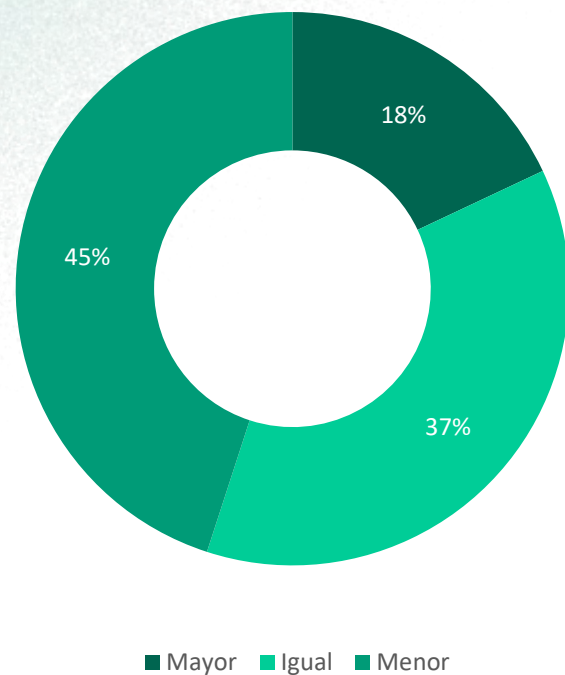


En algunos casos, la compañía financia hasta el 50% de la formación de grado o posgrado para colaboradores de alto potencial y cuadros de sucesión de C - Level.

La cobertura de posgrados y maestrías se ofrece de manera excepcional, alineada al rol y como herramienta de retención y desarrollo. Además, se proporcionan capacitaciones orientadas al desarrollo particular y descuentos en carreras de grado y posgrado según corresponda.

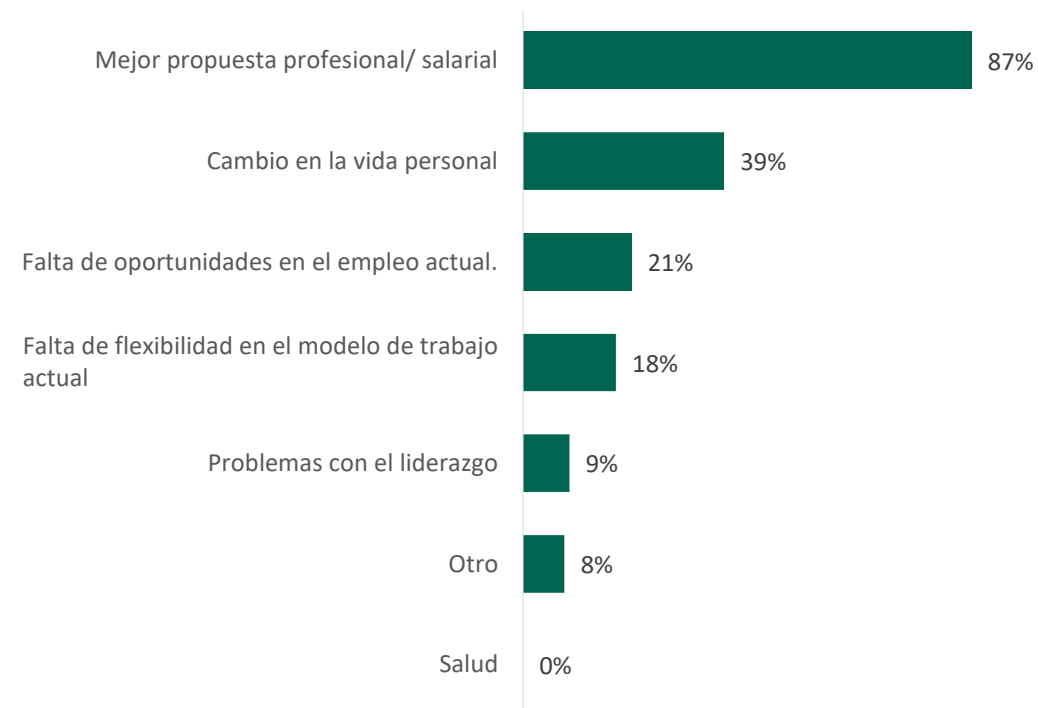
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Rotación voluntaria en relación a 2023



N° de Encuestados: 97

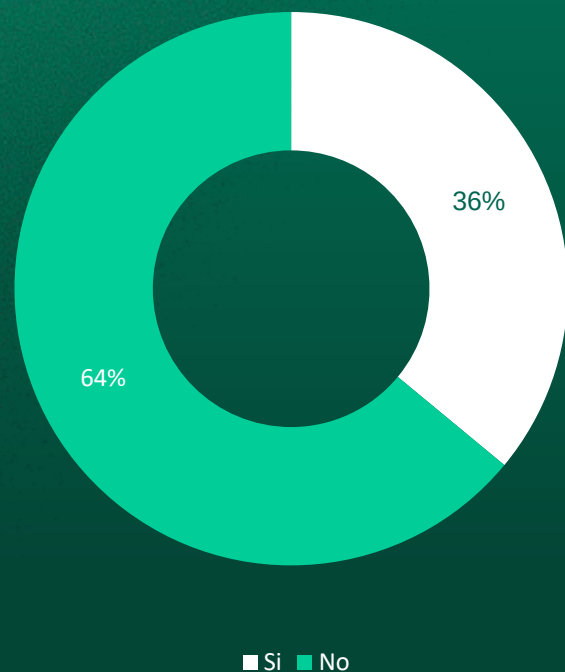
Principales causas informadas en caso de renuncia por parte del empleado



N° de Encuestados: 97

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Escasez de candidatos



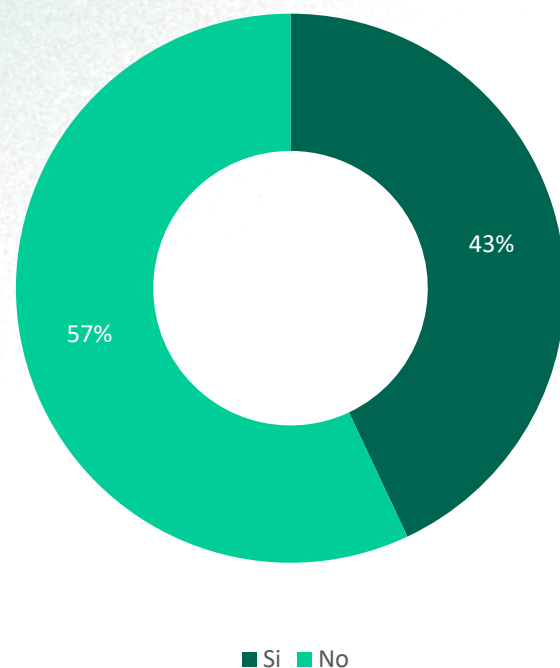
Posiciones más críticas:

- Tecnología de la Información
- Ingeniería
- Producción y Mantenimiento
- Finanzas
- Ciencias y Salud

N° de Encuestados: 97

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

¿Su empresa está tomando alguna medida para controlar estos puestos?



Acciones que se están tomando

Las estrategias para mejorar la atracción y retención de talento incluyen:

- mejorar el nivel salarial y posicionarse en una banda salarial superior,
- diversificar y ampliar las fuentes de reclutamiento, y ofrecer programas de referidos y hiring bonuses. planes de retención,
- desarrollo de nuevas posiciones claves,
- promociones, y planes de carrera técnicos y de gestión.

Además, se está evaluando la contratación de personal de otras regiones con cobertura de traslado, y se revisan las bandas salariales y beneficios para mejorar la propuesta de valor. Finalmente, se destaca la importancia de programas de jóvenes profesionales y la colaboración con agencias de reclutamiento

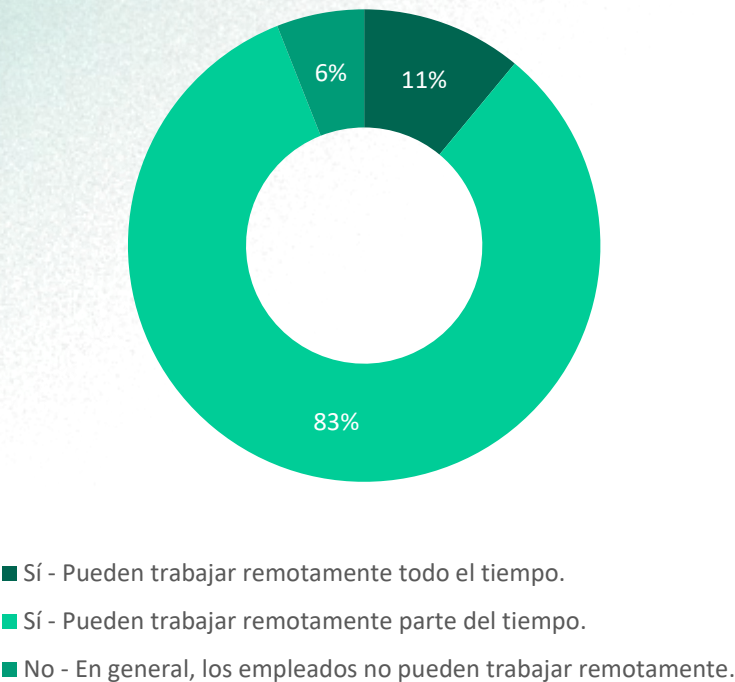
N° de Encuestados: 35

HOME OFFICE



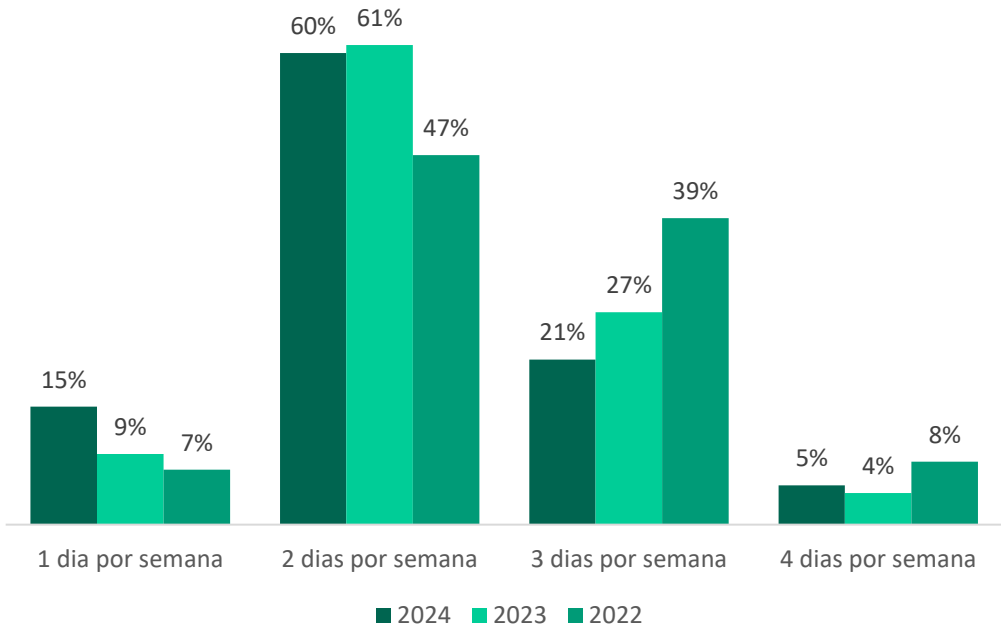
HOME OFFICE

Modelo de Trabajo remoto para posiciones específicas:



N° de Encuestados: 99

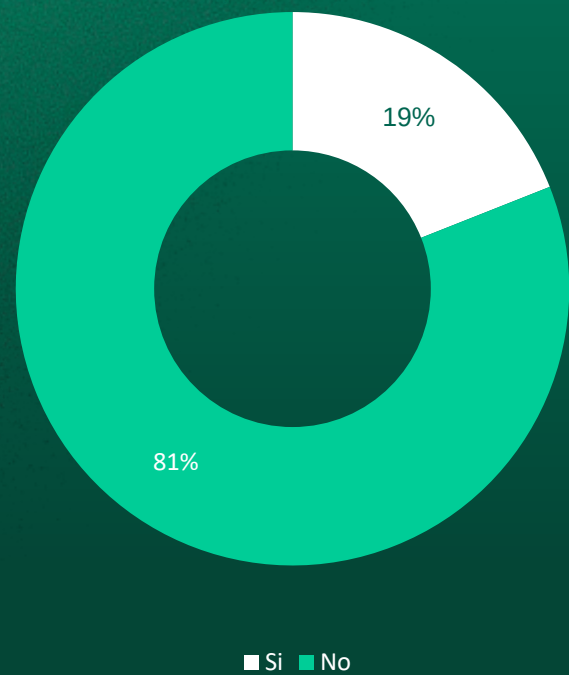
¿Cuántos días se espera que los empleados parcialmente remotos trabajen de forma remota?



N° de Encuestados: 82

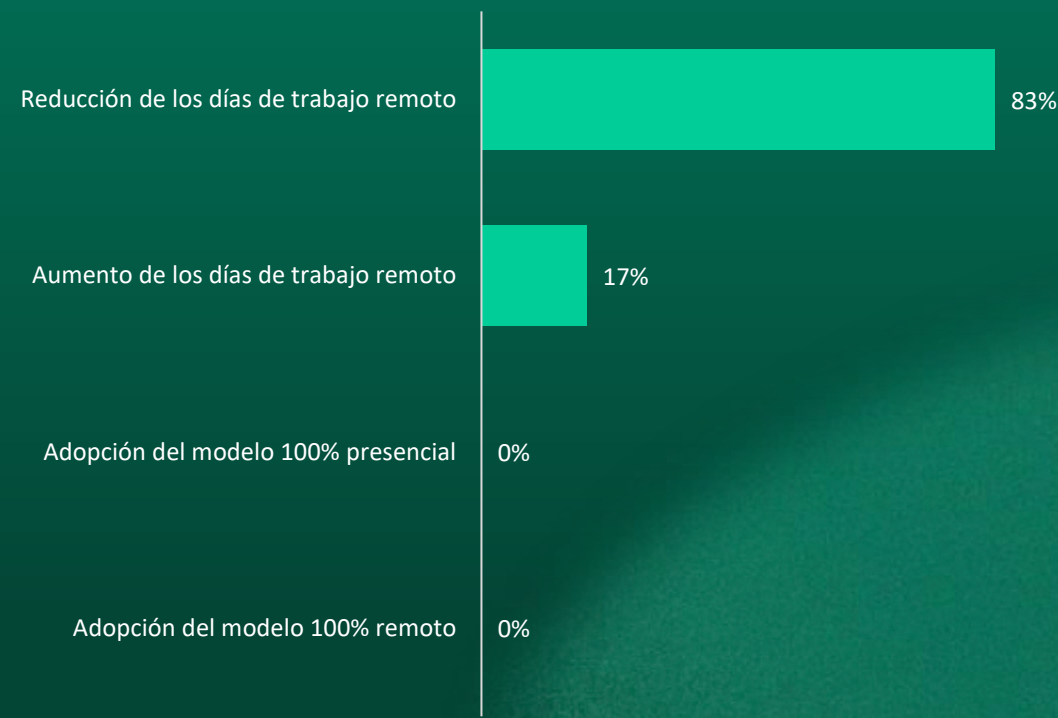
HOME OFFICE

¿La política de días de trabajo remoto fue alterada en el último año?



N° de Encuestados: 93

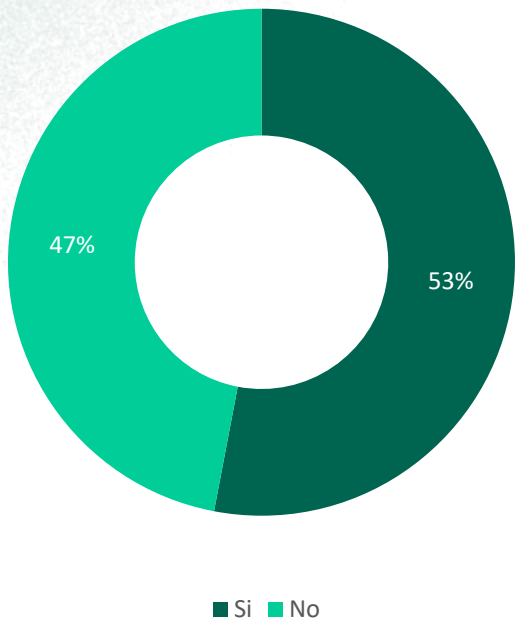
Para los que respondieron “Sí”: ¿Cuál es el cambio?



N° de Encuestados: 18

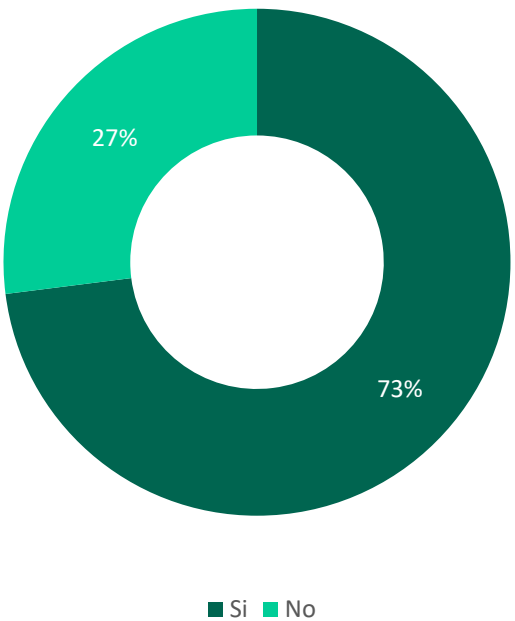
HOME OFFICE

¿La empresa cree que hubo un aumento en el índice de rotación después de la adopción de la política de reducción de días de trabajo remoto/100% presencial?



N° de Encuestados: 15

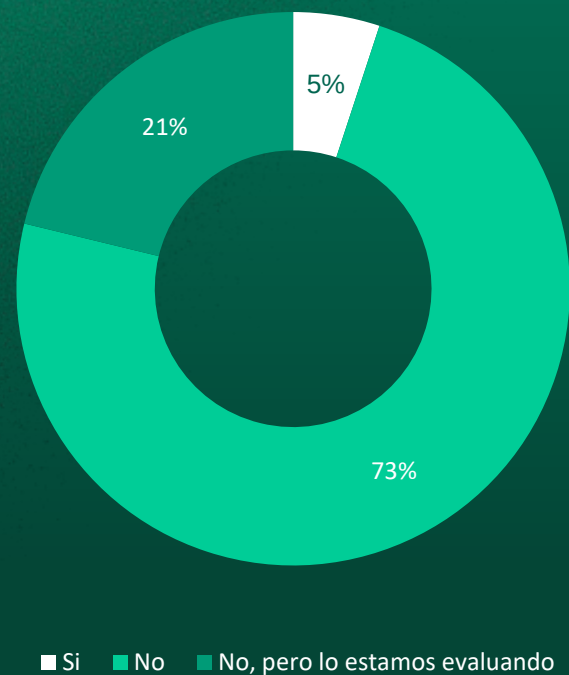
¿La empresa cree que hubo desafíos en la atracción de talentos debido a la adopción de la política de reducción de días de trabajo remoto/100% presencial?



N° de Encuestados: 15

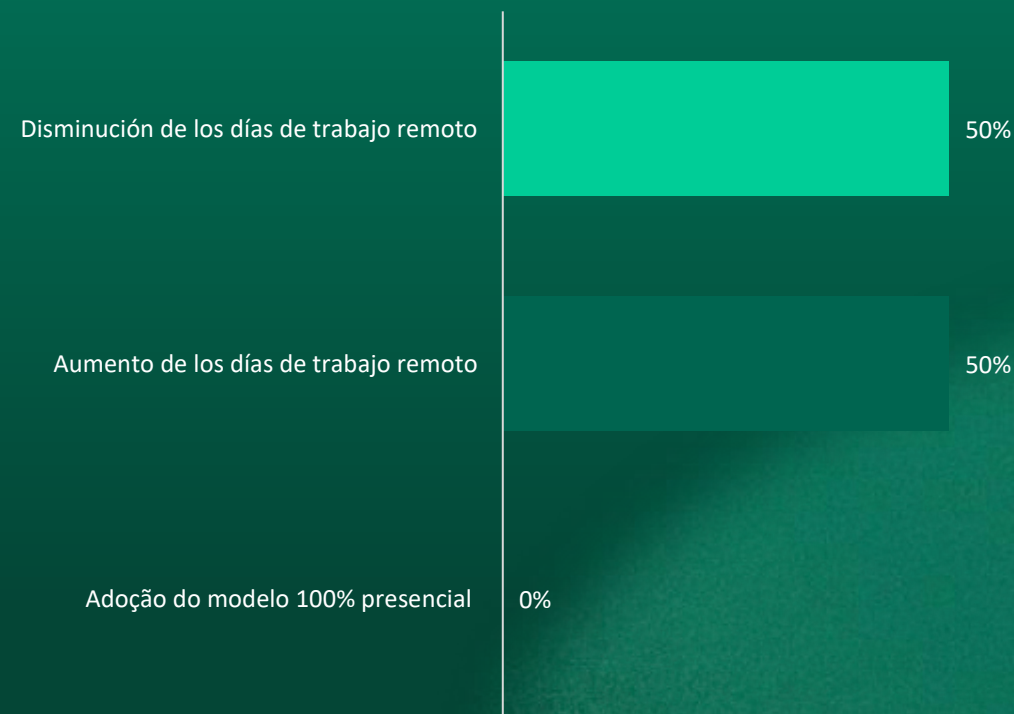
HOME OFFICE

Para las empresas que no han cambiado su política, ¿planean hacerlo en los próximos 6-12 meses?



N° de Encuestados: 75

Para aquellos que planean cambiar en los próximos 6-12 meses, pretenden:



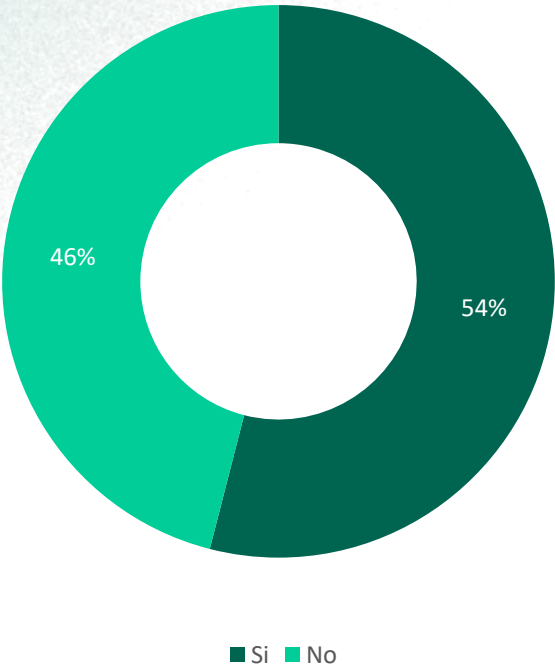
N° de Encuestados: 4

PLAN DE TALENTO Y SUCESIÓN



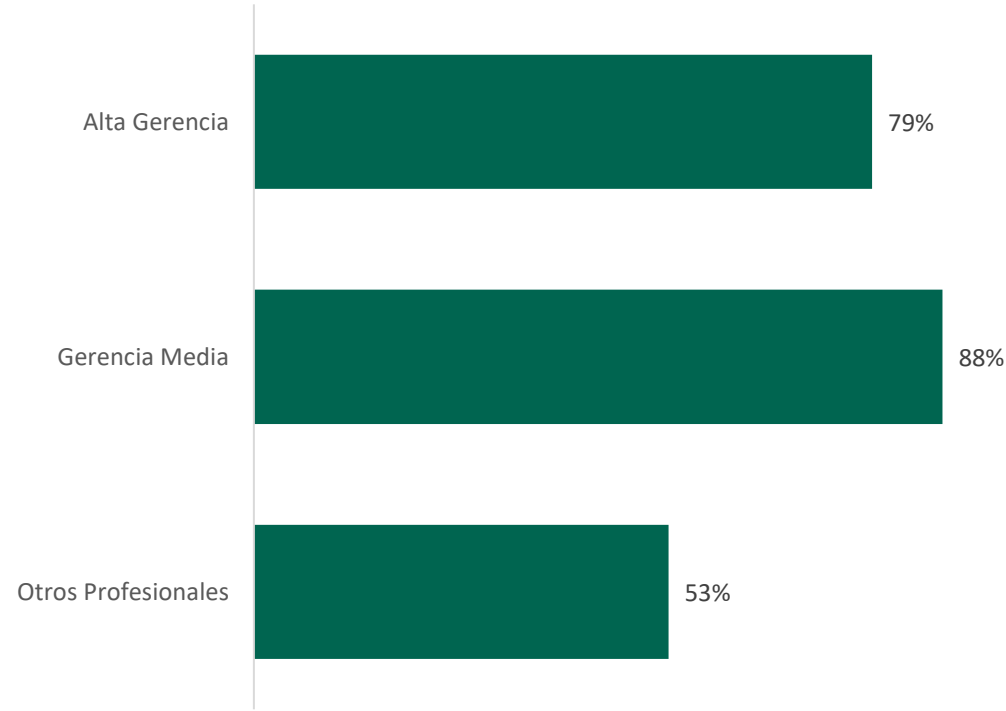
PLAN DE TALENTO Y SUCESIÓN

¿Su empresa tiene un programa formal de Planificación de Talentos?



N° de Encuestados: 94

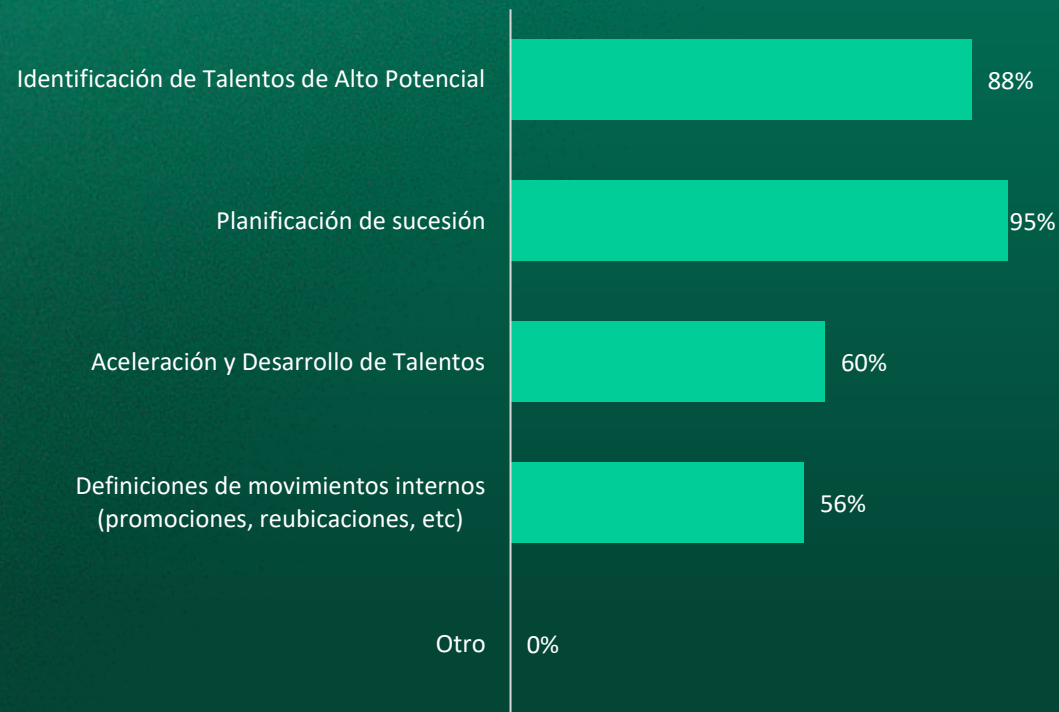
¿Qué niveles están cubiertos por el programa?



N° de Encuestados: 43

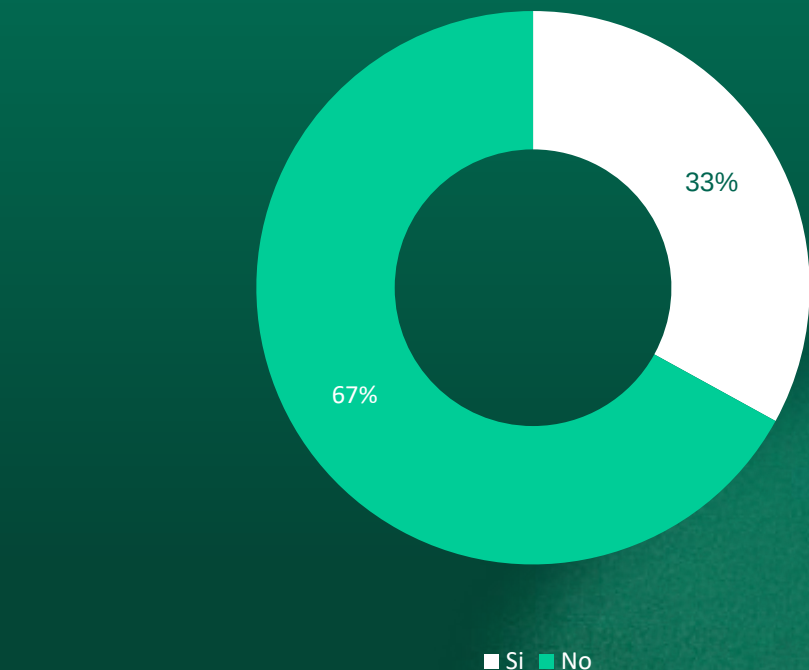
PLAN DE TALENTO Y SUCESIÓN

¿Cuáles son los objetivos estratégicos del programa?



Nº de Encuestados: 43

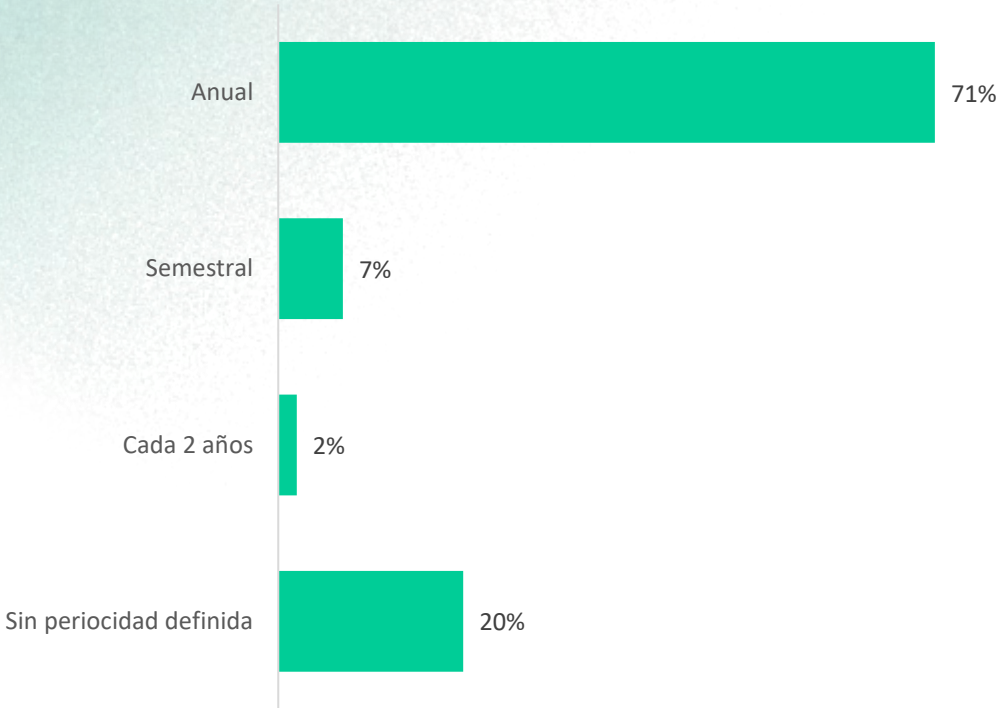
¿El proceso incluye algún tipo de evaluación externa?



Nº de Encuestados: 42

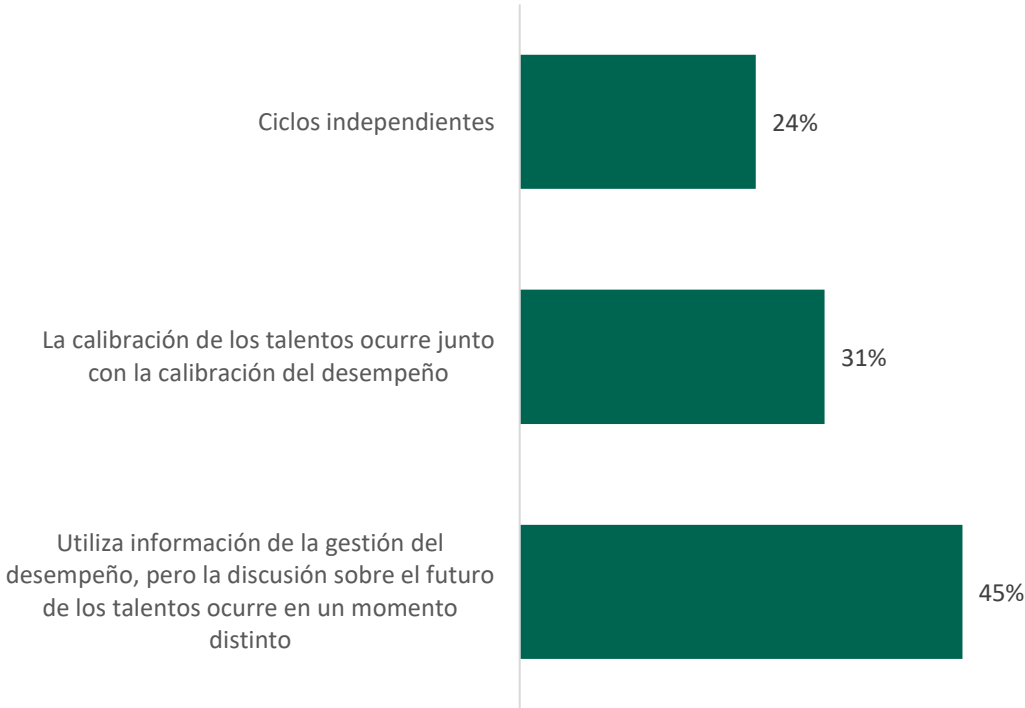
PLAN DE TALENTO Y SUCESIÓN

¿Cuál es la periodicidad del ciclo de Planificación de Talentos y Sucesión?



N° de Encuestados: 42

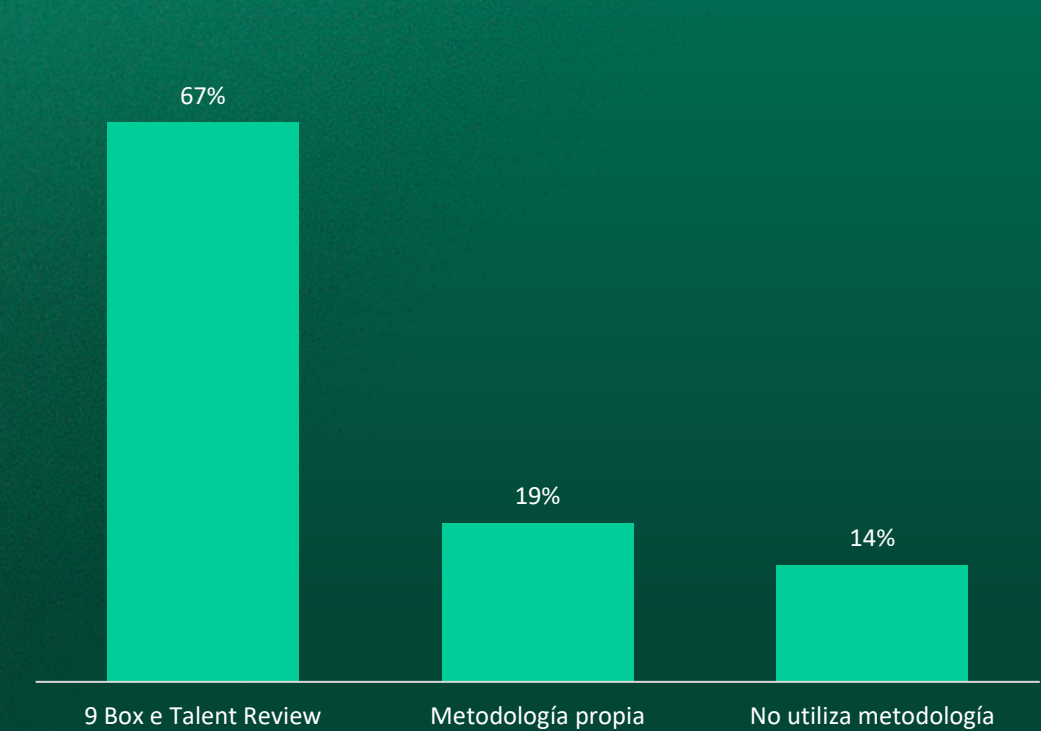
¿Cuál es la relación entre la planificación de talentos y el ciclo de gestión del desempeño?



N° de Encuestados: 42

PLAN DE TALENTO Y SUCESIÓN

¿Se utiliza alguna metodología para orientar y estructurar la discusión de planificación de talentos?



Nº de Encuestados: 42

¿Cuáles son los conceptos y criterios utilizados para la evaluación del Potencial?



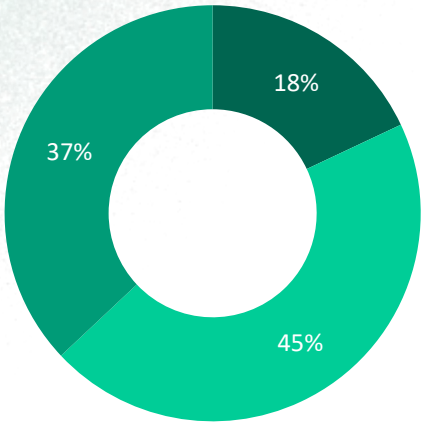
Nº de Encuestados: 43

CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO



CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

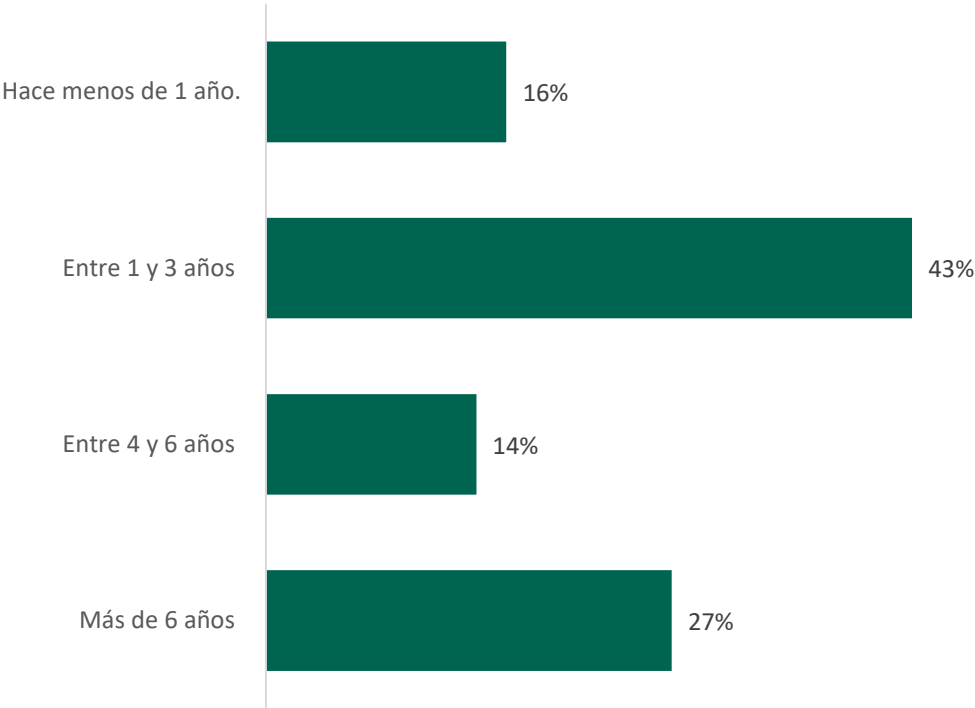
¿Su empresa tiene un proceso formal y continuo de Gestión de la Cultura Organizacional?



- Sí - trabajamos la gestión de la cultura con el apoyo de consultoría externa.
- Sí - trabajamos la gestión de la cultura internamente, sin el apoyo de consultoría externa.
- No - no trabajamos formalmente en un proceso de gestión de la cultura.

Nº de Encuestados: 95

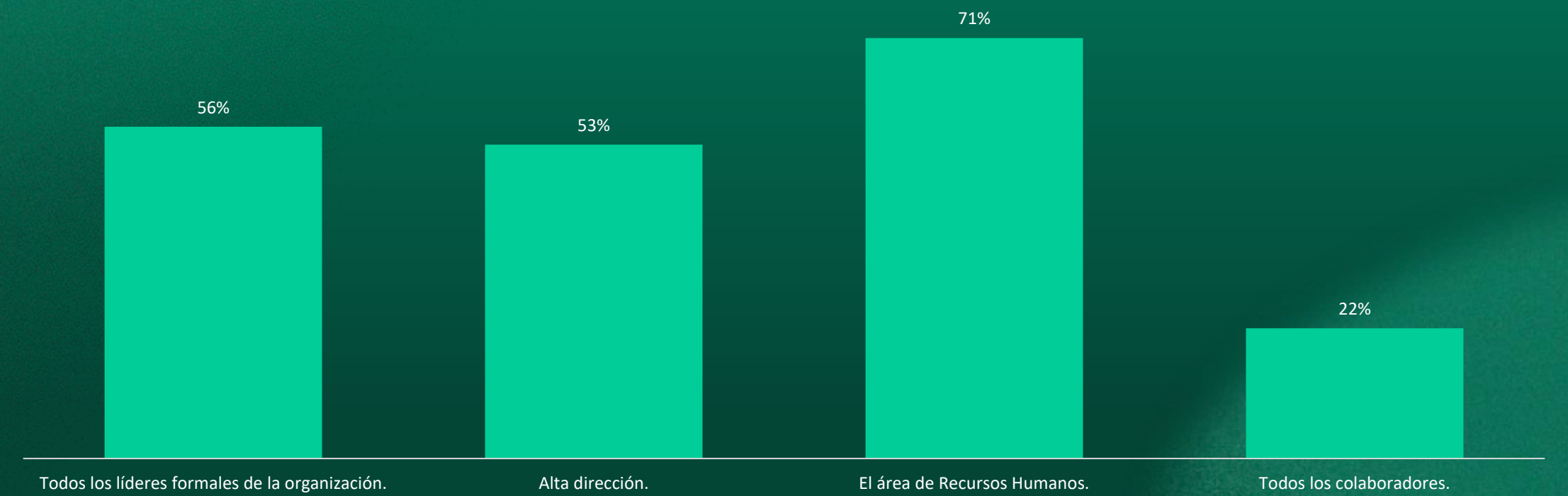
¿Cuánto tiempo lleva la empresa dedicando esfuerzos a un proceso formal de Gestión de la Cultura?



Nº de Encuestados: 58

CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

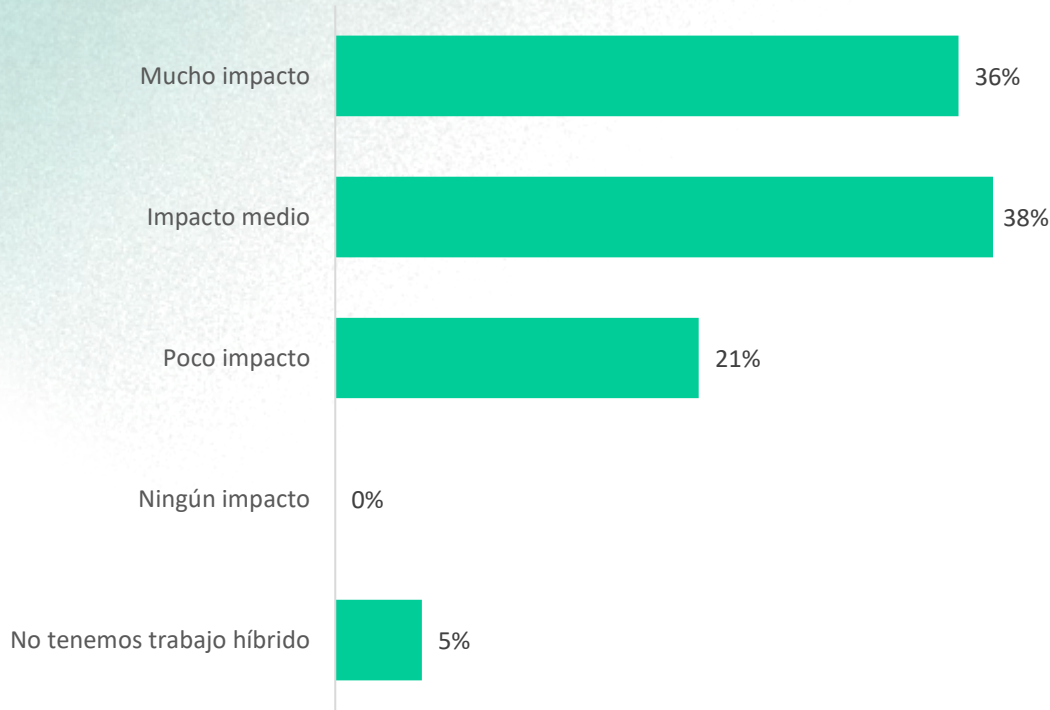
¿Quiénes son los principales actores que lideran el proceso de gestión de la Cultura de la organización?



Nº de Encuestados: 59

CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

¿Cuál es el impacto del trabajo híbrido en la Cultura de la organización?

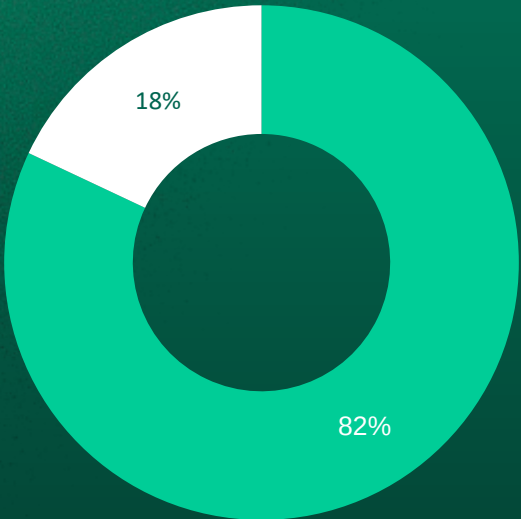


N° de Encuestados: 58

Para hacer atractivo trabajar en la oficina, se generan espacios de conexión y se implementan iniciativas de engagement y workplace experience. Algunas compañías han logrado certificaciones como “Work & Life Balance”® y ofrecen beneficios como descuentos en el gimnasio, almuerzos, frutas y snacks gratis, y programas de salud y bienestar. La comunicación efectiva y transparente es clave, utilizando plataformas para mantener a todos informados. Se realizan actividades presenciales con propósito definido y se fomenta el contacto entre líderes y colaboradores.

CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

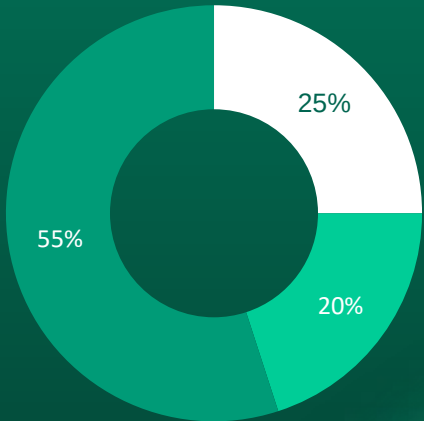
¿La cultura actual impulsa la estrategia de negocio de la organización?



- Sí - la cultura actual favorece la ejecución de la estrategia del momento.
- No - la cultura actual dificulta la ejecución de la estrategia del momento.

N° de Encuestados: 89

¿Su organización prevé la necesidad de cambio cultural para los próximos 2 años?



- Sí - ya estamos trabajando actualmente en el cambio cultural.
- Sí - tenemos la intención de dirigir recursos y esfuerzos hacia un cambio cultural en los próximos 2 años.
- No - no tenemos la intención de dirigir recursos y esfuerzos hacia un cambio cultural.

N° de Encuestados: 89

CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

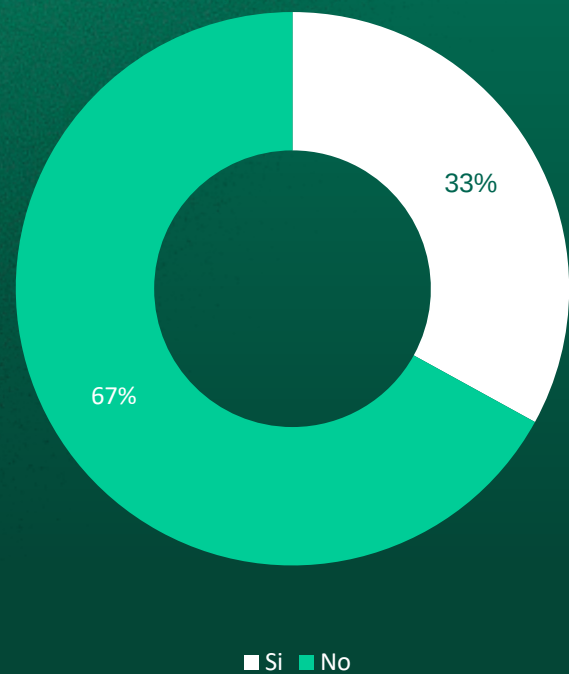
Para las empresas que cambiarán su cultura en los próximos 2 años, las razones son:



N° de Encuestados:40

CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

¿Su empresa utiliza indicadores (KPIs) para la gestión de la cultura?



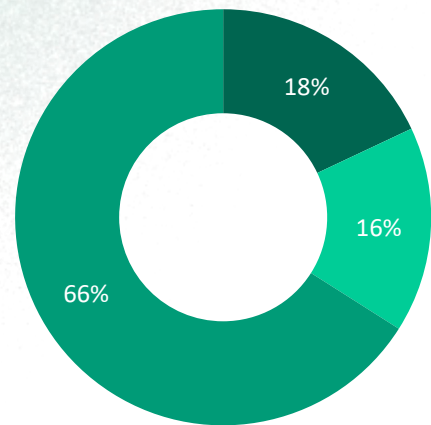
N° de Encuestados:89

Las empresas que utilizan KPIs para la gestión de la cultura, mencionaron utilizar como indicadores los resultados de:

- Encuesta de Clima Interno
- Encuesta de Compromiso
- Tasa de Rotación
- Performance, Iniciativa, Propuestas de Mejora
- KPI de resultados de negocio
- NPS Clientes y NPS Empleado
- Indicadores de Seguridad e Higiene
- Indicadores de Sustentabilidad y Ambiente
- Drivers Culturales en la Gestión del Desempeño
- Adopción Cultural
- Encuestas Trimestrales
- Indicadores de Coordinación y Enfoque en Clientes

CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

¿La empresa tiene una metodología para gestionar los cambios?



- Sí - desarrollamos una metodología interna.
- Sí - utilizamos una metodología de gestión del cambio adquirida en el mercado y adaptada a nuestras necesidades.
- No - no utilizamos ninguna metodología formal de gestión del cambio.

Nº de Encuestados: 88

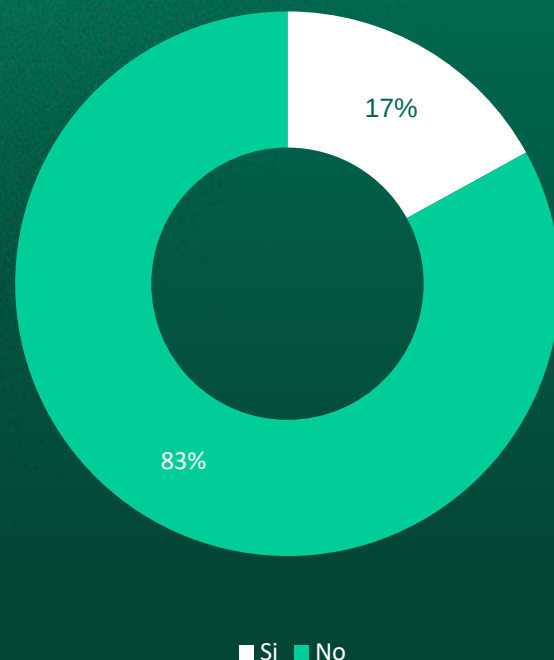
Cuando se trata de cambios, en el último año, ¿cuál ha sido la naturaleza de estos en su organización?



Nº de Encuestados: 88

CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

¿Su empresa adopta indicadores (KPIs) para gestionar el cambio?



Las empresas que utilizan KPIs para la gestión del cambio, mencionaron utilizar como indicadores los resultados de:

- Encuestas de Cultura y Clima.
- Nivel de Satisfacción de Clientes y Empleados
- Rotación
- Feedback de clientes
- Cumplimientos de Objetivos (Mérito)
- Indicador de Engagement

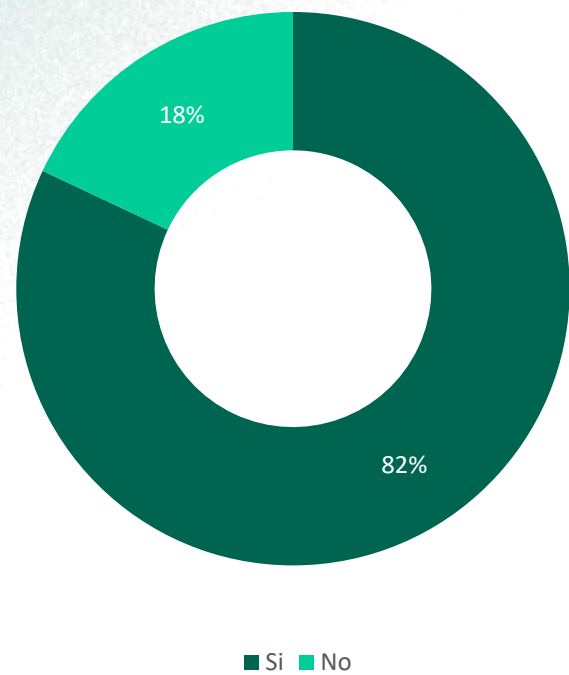
N° de Encuestados: 88

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO



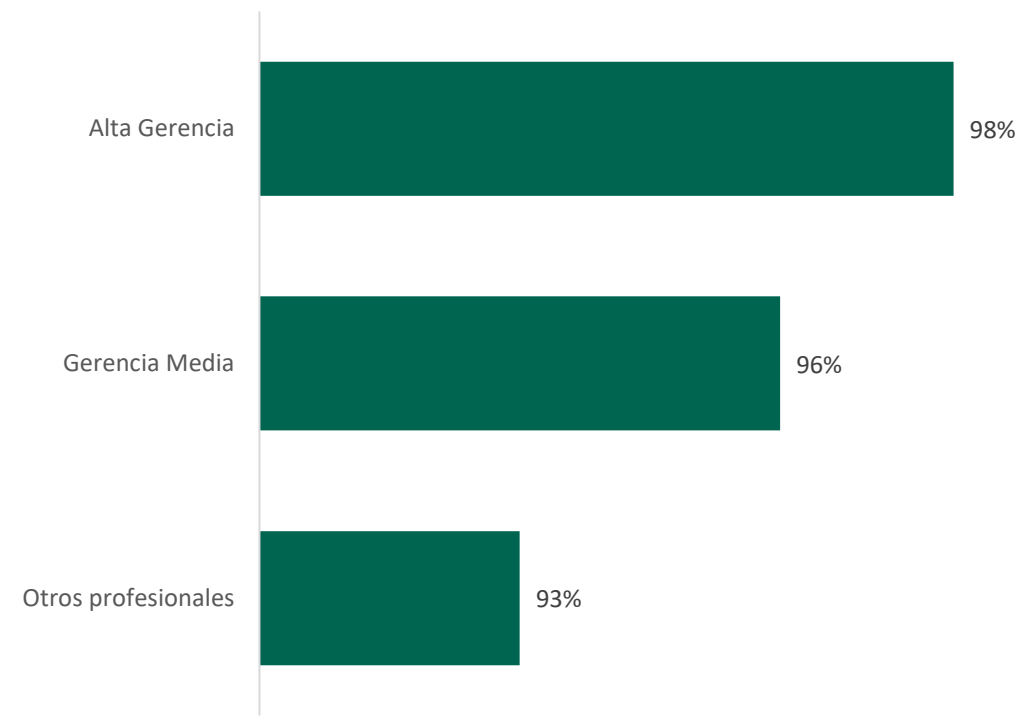
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

¿Su empresa posee un programa formal de Gestión de Desempeño?



N° de Encuestados: 102

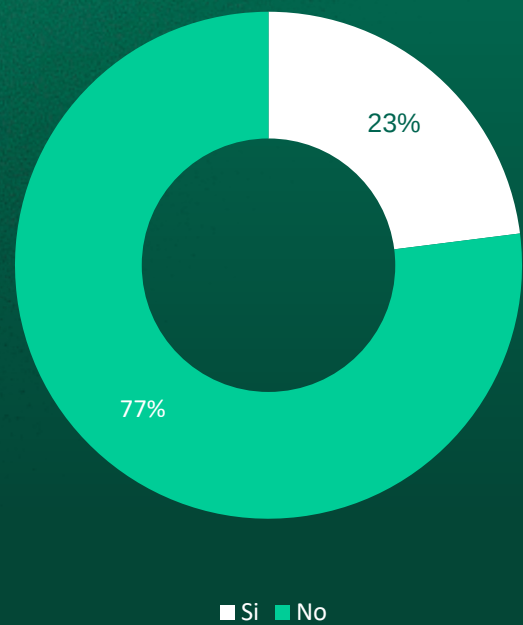
¿Qué niveles están cubiertos por el programa?



N° de Encuestados: 83

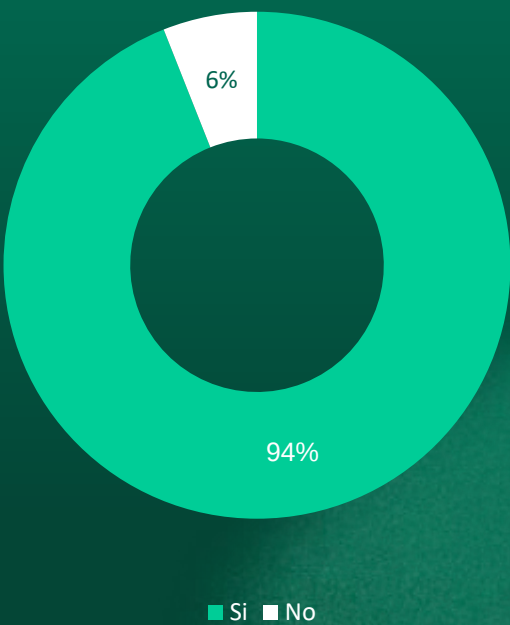
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

¿Su empresa posee áreas que trabajen bajo un modelo ágil?



N° de Encuestados: 75

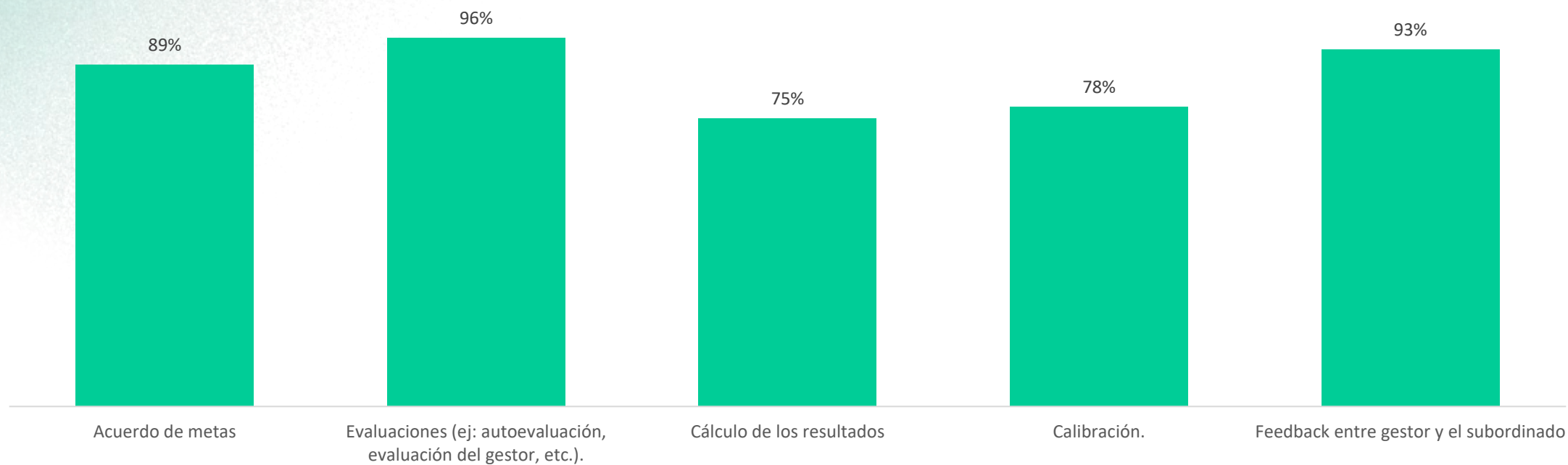
¿El proceso de Gestión de Desempeño de los colaboradores que están en esas áreas sigue el mismo proceso?



N° de Encuestados: 17

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

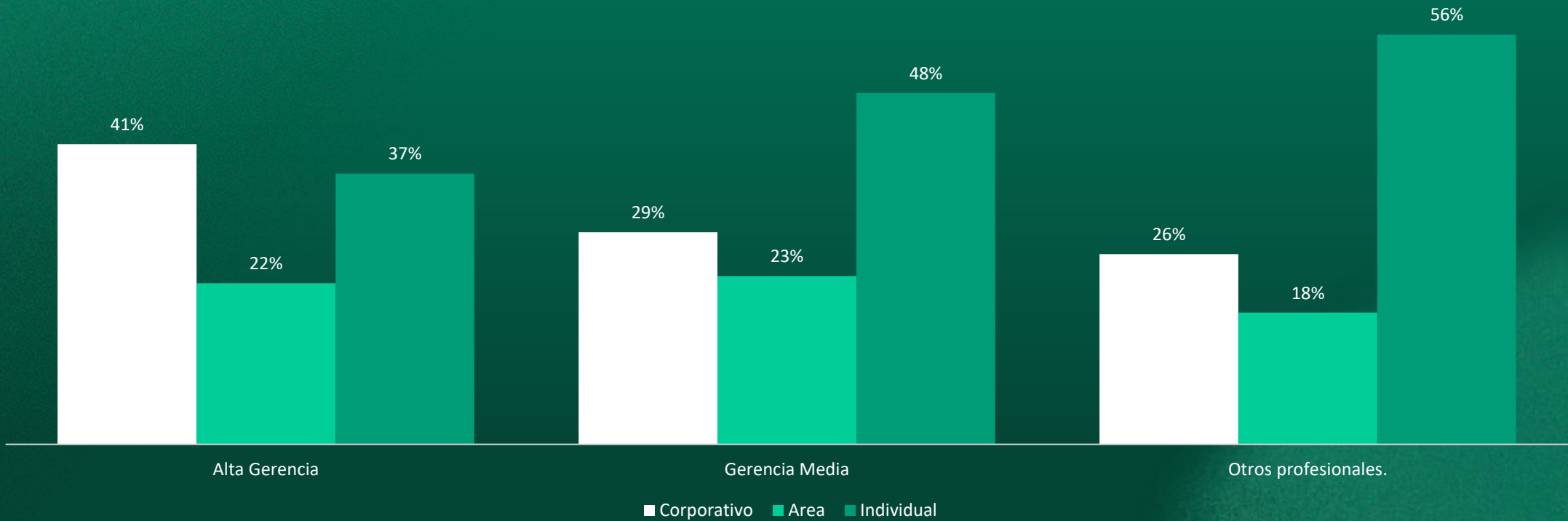
¿Qué etapas forman parte del proceso de Gestión de Desempeño?



N° de Encuestados: 83

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

¿Cuál es el peso porcentual de cada tipo de indicador en el plan de metas de cada uno de los niveles (valores en promedio)?

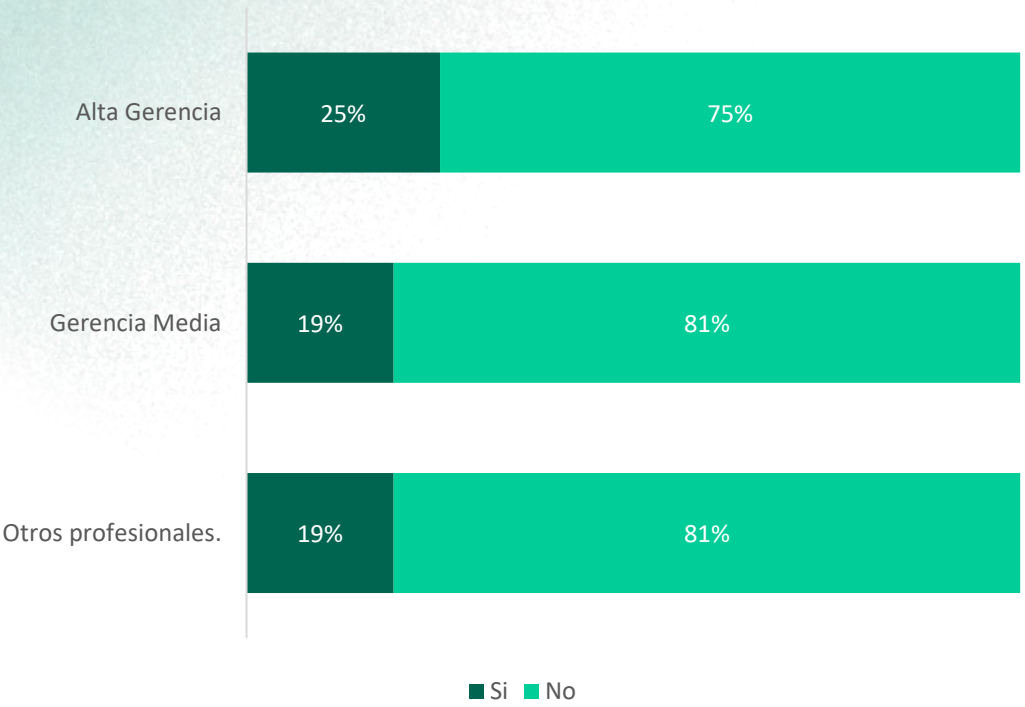


N° de Encuestados: 65

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

ACUERDO DE METAS

¿Su empresa establece actualmente indicadores ESG en el acuerdo de metas?



N° de Encuestados: 64

Estos indicadores permiten evaluar tanto el impacto de las iniciativas empresariales en áreas clave como la diversidad, sostenibilidad y liderazgo, así como el desempeño individual en relación con los desafíos del negocio.

Al observar el desglose de los indicadores, vemos que para los 3 niveles se aborda la sostenibilidad ambiental, con énfasis en la reducción de emisiones de CO2, descarbonización, uso de energías renovables y gestión de residuos.

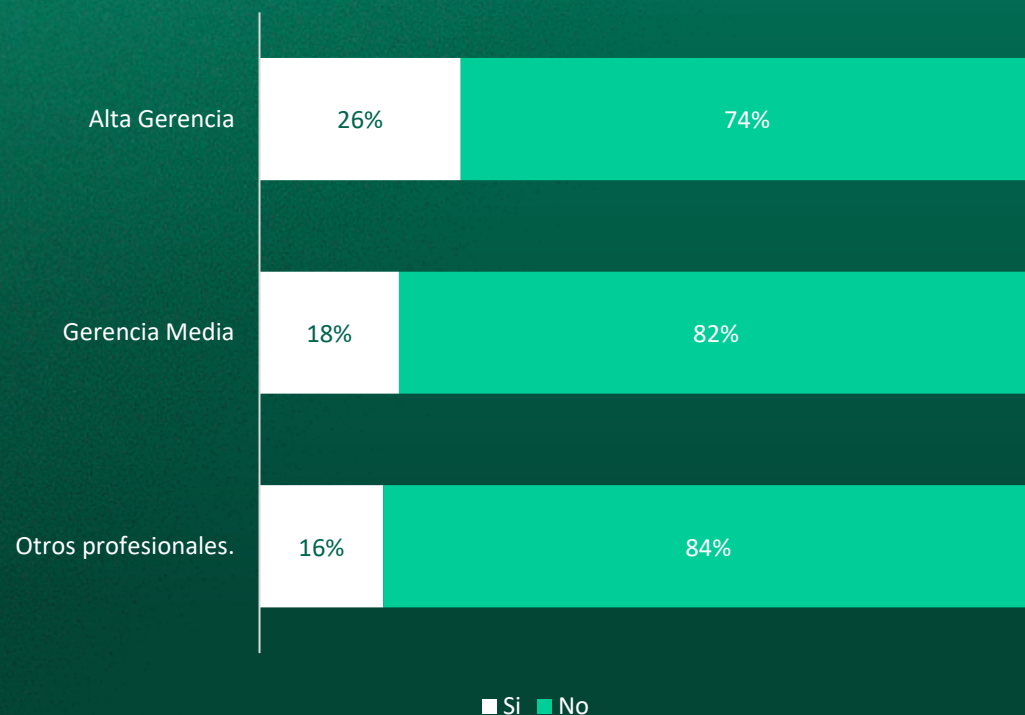
En el aspecto social, se destacan metas para aumentar la diversidad en cargos de liderazgo.

La gobernanza se enfoca en la madurez de proveedores y conformidad, además de metas financieras relacionadas con la captación ESG.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

ACUERDO DE METAS

¿Su empresa establece actualmente indicadores de DE&I (diversity, equity & inclusión) en el acuerdo de metas?



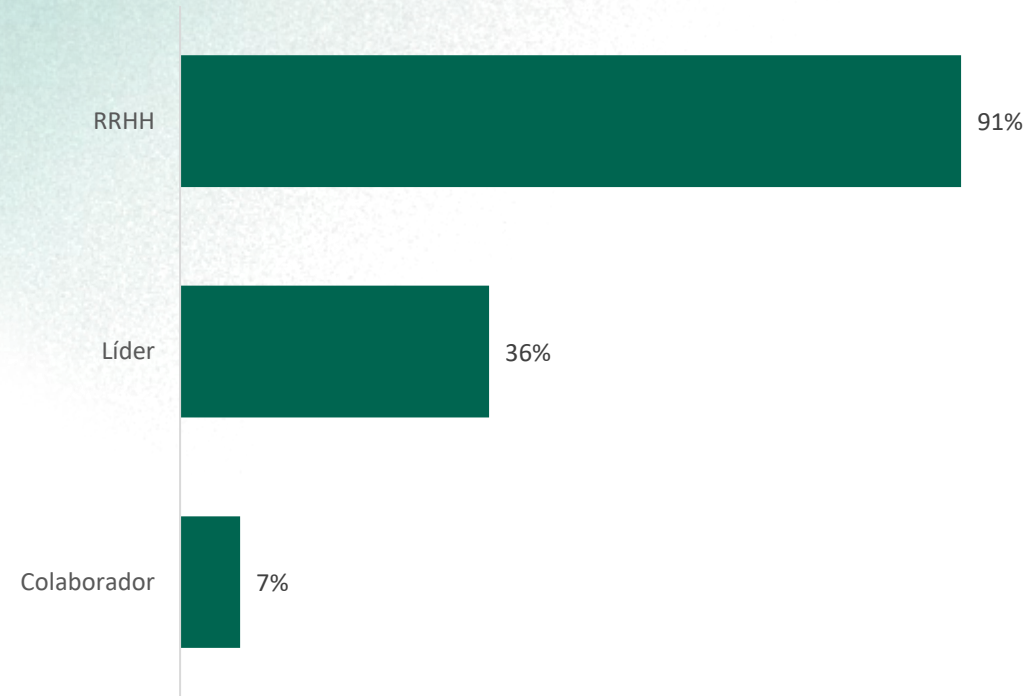
Quando observamos la proporción de los indicadores de DE&I dentro del acuerdo de metas, vemos que estos indicadores son considerados por menos de un tercio de las empresas. Los indicadores para las empresas que incluyen DE&I en el acuerdo de metas están relacionados con trabajar en la equidad de género promoviendo a las mujeres en roles de liderazgo, contratación de personas con discapacidad, etc.”

N° de Encuestados:64

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

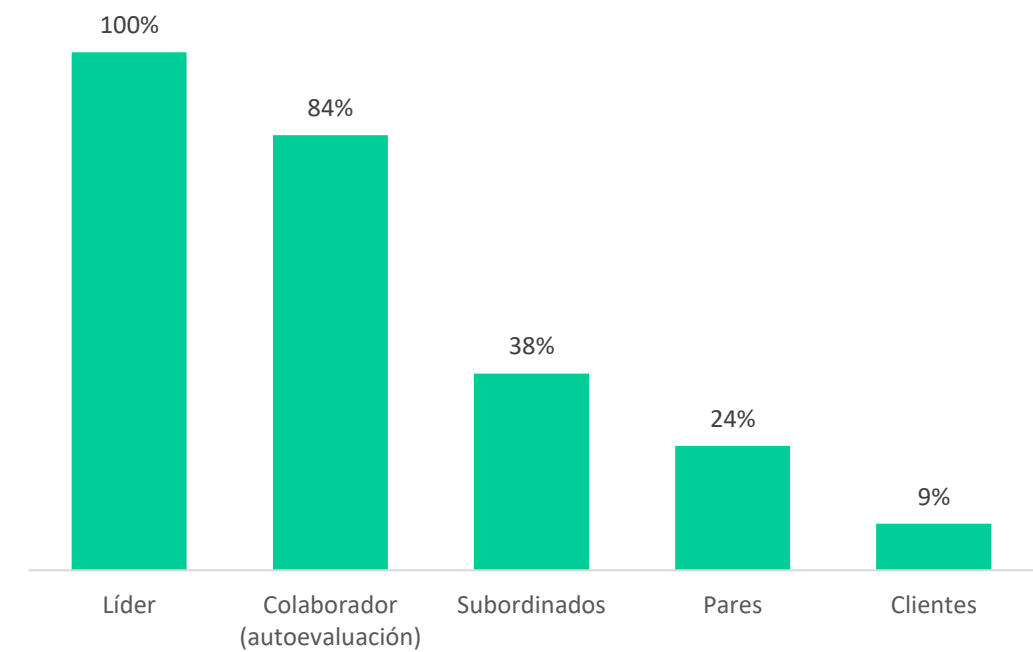
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

¿Quién define las personas que participarán en los procesos de evaluación?



N° de Encuestados: 74

Grupos que participan en el proceso de evaluación:

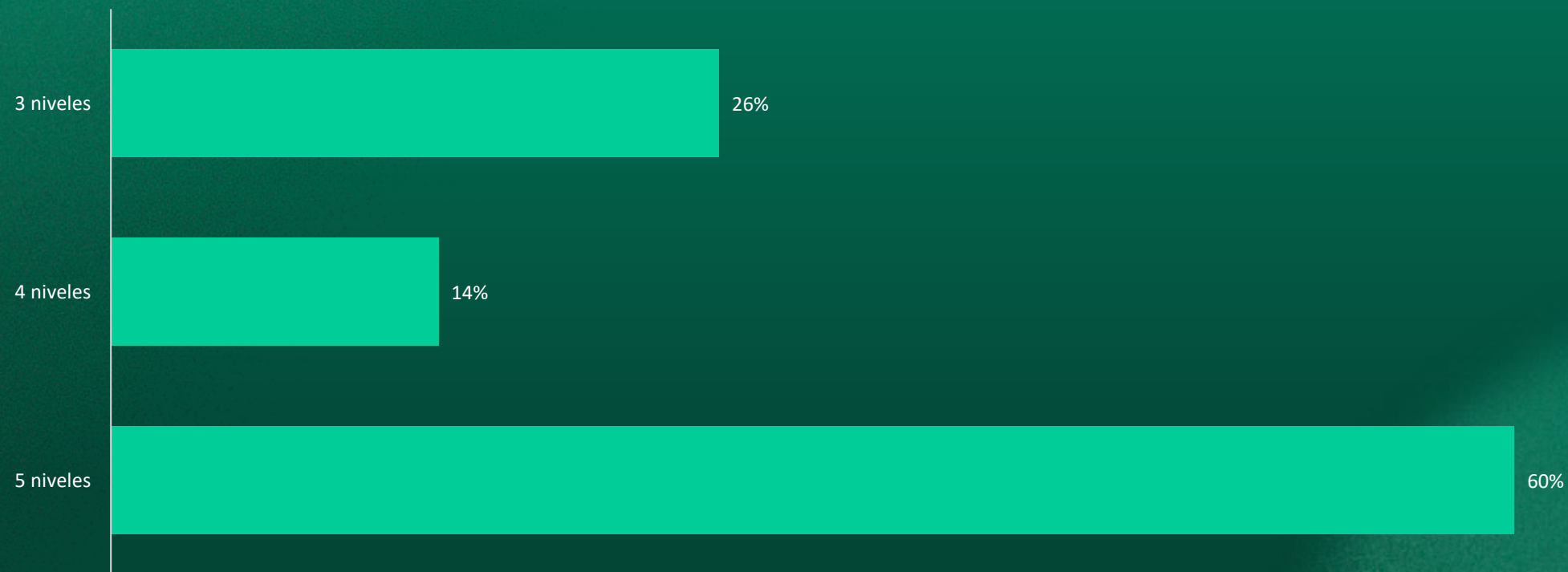


N° de Encuestados: 74

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

¿Cuántos niveles existen en la escala de desempeño?

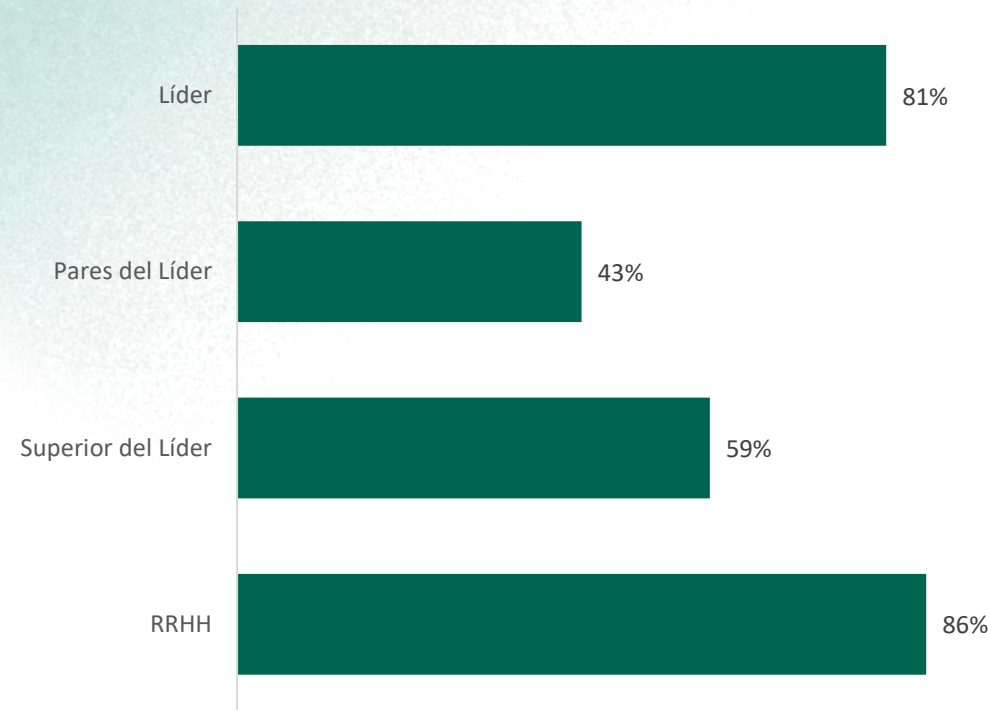


N° de Encuestados: 73

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

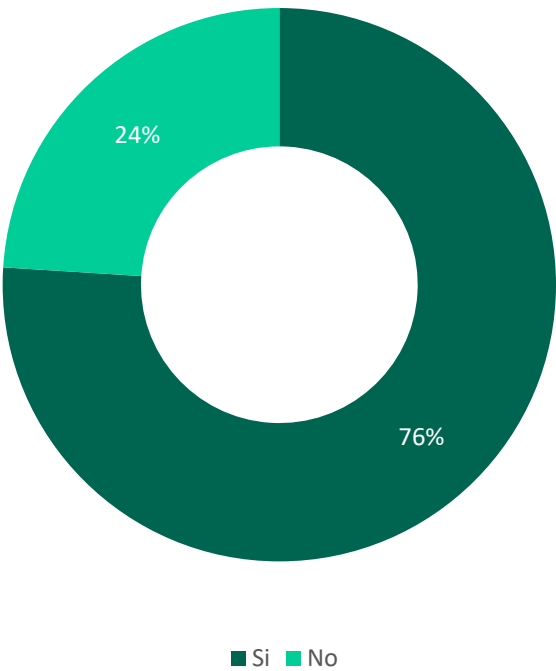
CALIBRACIÓN

¿Quién participa en el proceso de calibración de las evaluaciones?



N° de Encuestados: 58

¿Todos los niveles pasan por calibración?

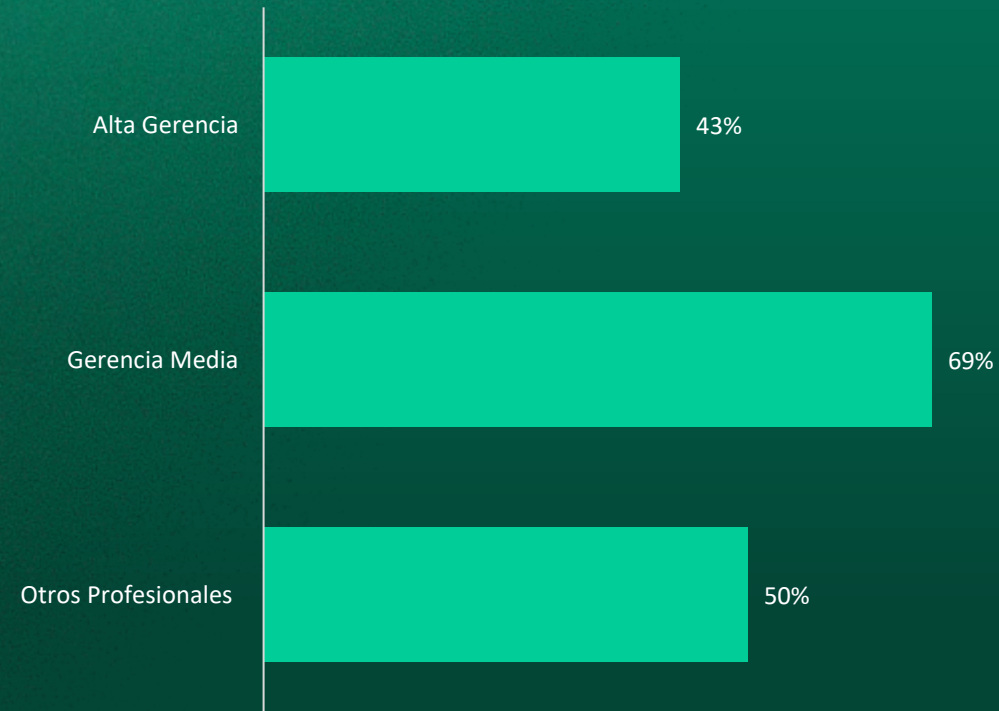


N° de Encuestados: 58

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

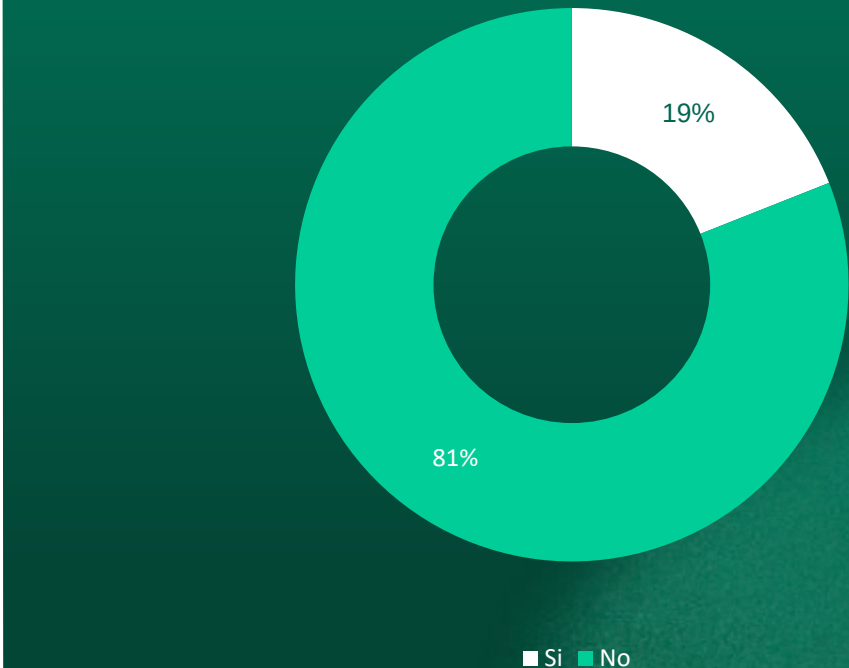
CALIBRACIÓN

¿Qué niveles no están incluidos en el proceso de calibración?



N° de Encuestados: 12

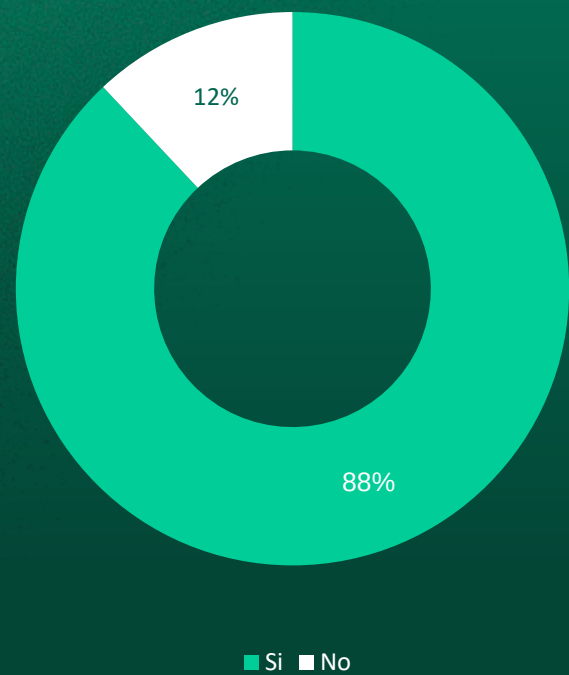
¿Existe algún tipo de curva forzada?



N° de Encuestados: 58

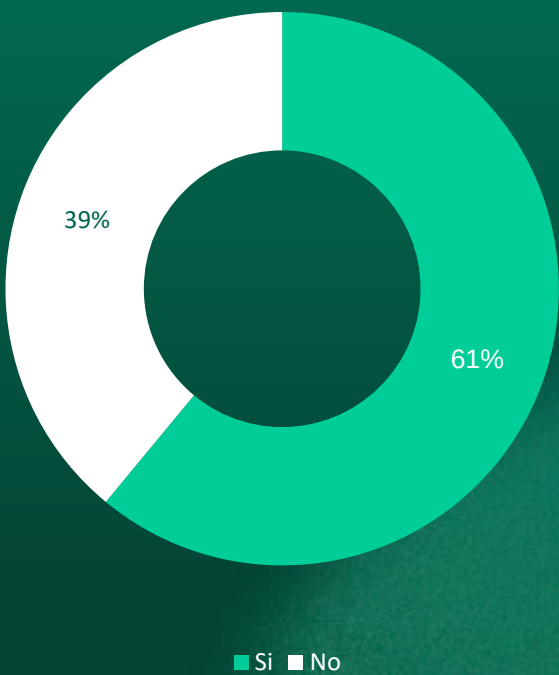
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO FEEDBACK

¿El líder comunica la calificación de desempeño al colaborador?



Nº de Encuestados: 69

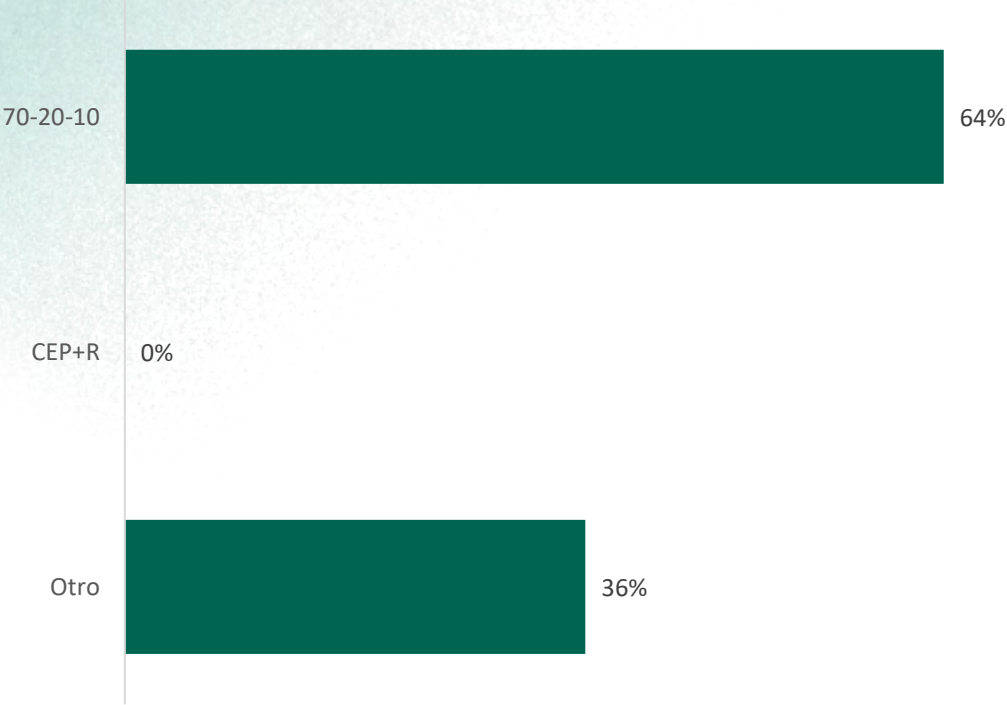
¿Se elabora un plan de desarrollo individual (PDI) después de la evaluación?



Nº de Encuestados:69

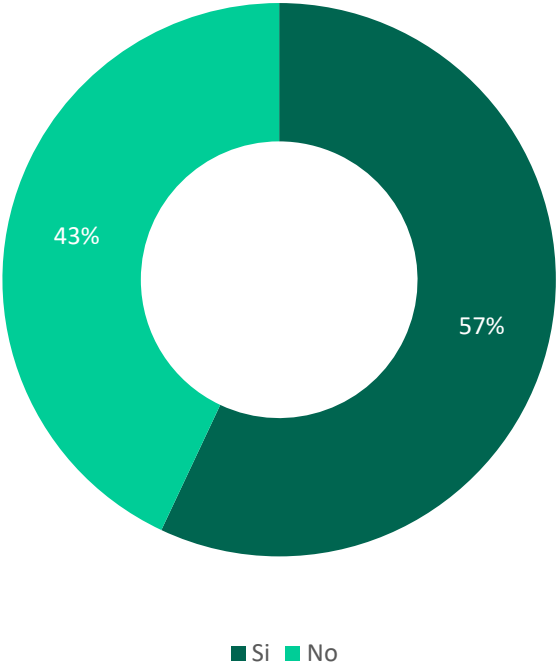
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO FEEDBACK

¿El PDI sigue alguna metodología específica?



Nº de Encuestados: 42

¿Hay algún seguimiento de la ejecución del PDI hasta el próximo ciclo de evaluación?



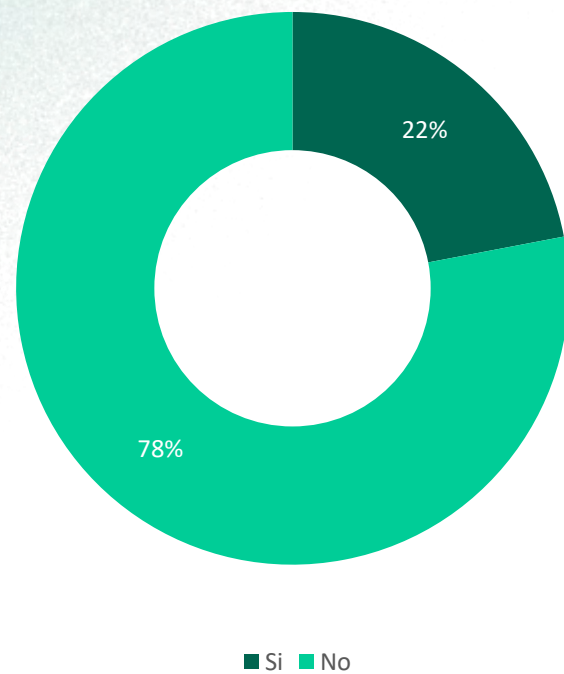
Nº de Encuestados: 42

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RRHH



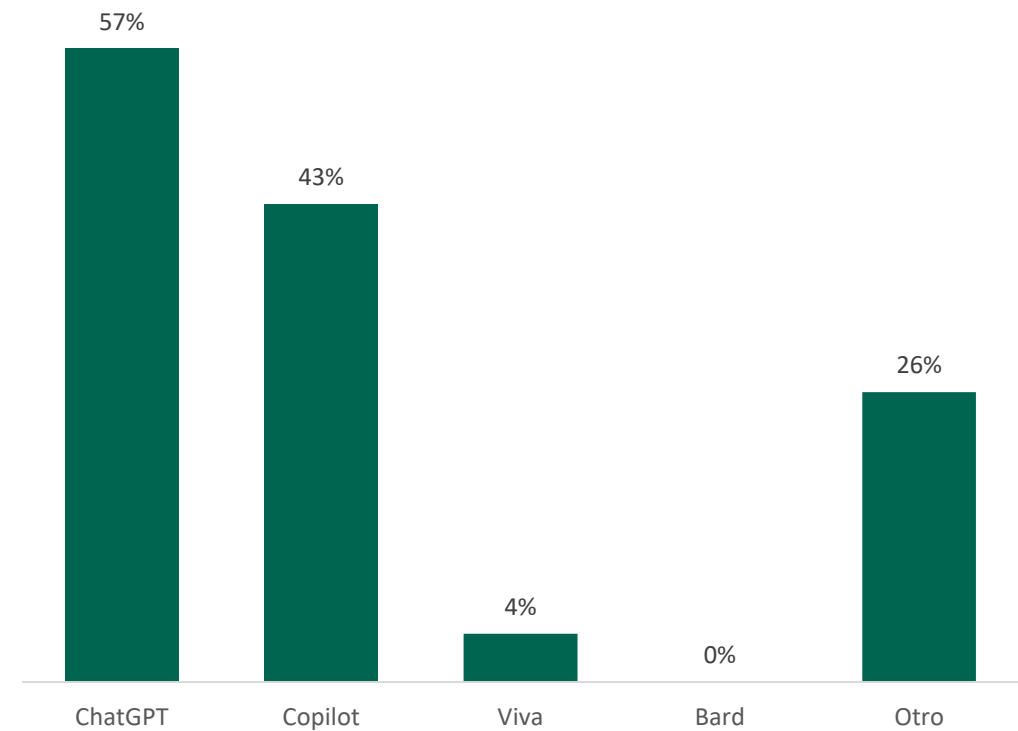
INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RRHH

¿Su empresa utiliza alguna herramienta de Inteligencia Artificial Generativa?



N° de Encuestados: 103

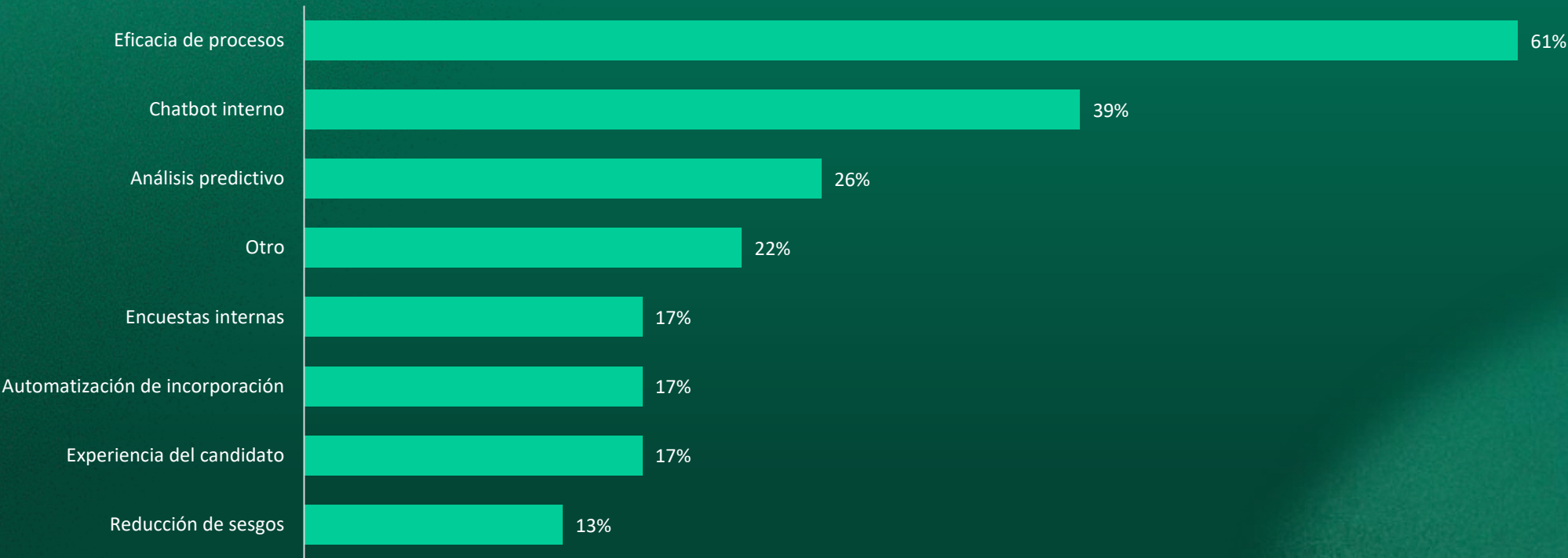
¿Su empresa utiliza alguna de las opciones a continuación para Inteligencia Artificial Generativa?



N° de Encuestados: 23

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RRHH

¿Cómo utiliza su empresa la tecnología de Inteligencia Artificial Generativa en el día a día?



Nº de Encuestados: 23

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RRHH

Considero que mi empresa tiene un conocimiento profundo sobre la Inteligencia Artificial Generativa.

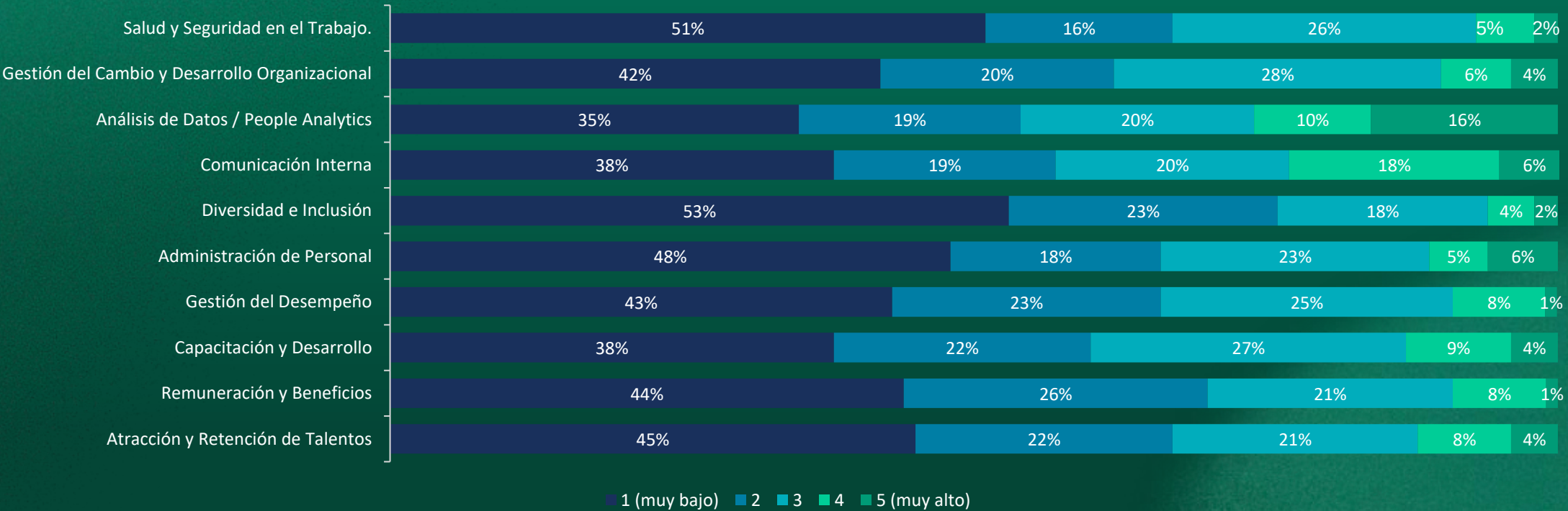


Nº de Encuestados: 97

La percepción de la mayoría de las personas que respondieron esta sección (54%) es que sus empresas aún no tienen un conocimiento profundo sobre el tema, con solo el 6% de los encuestados reconociendo en sus empresas un conocimiento sobre la Inteligencia Artificial Generativa

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RRHH

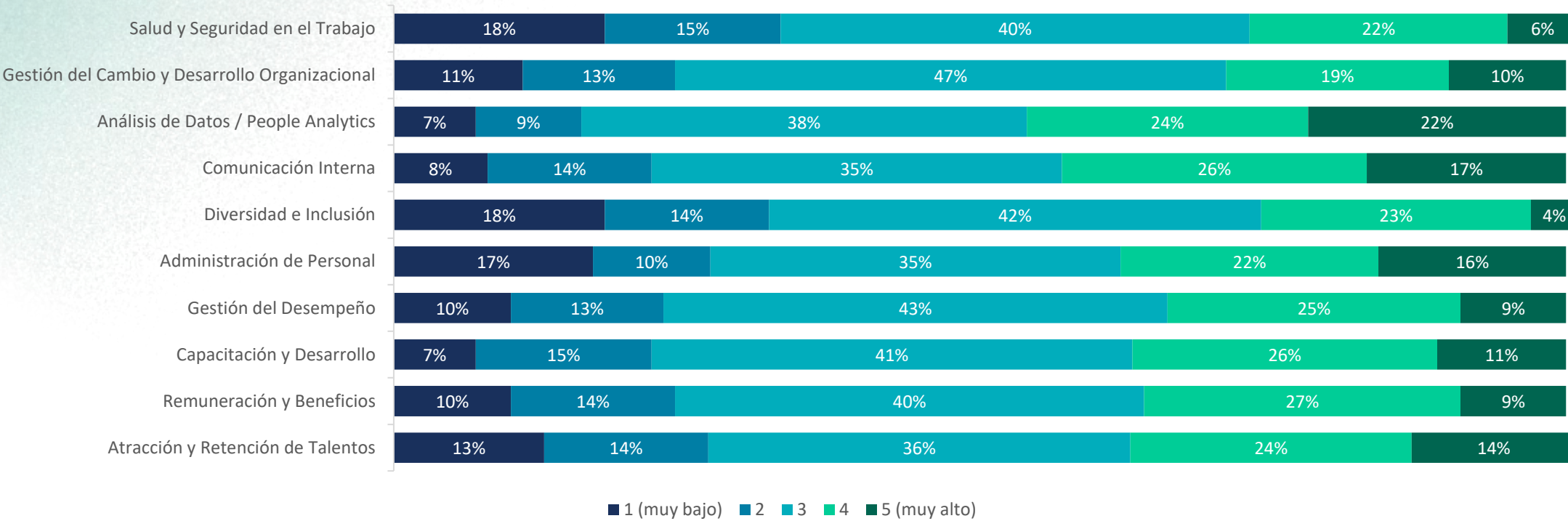
En relación al presente, ¿cómo clasifica el uso de la Inteligencia Artificial Generativa dentro del proceso interno de RRHH en las empresas para los siguientes sectores:



N° de Encuestados: 96

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RRHH

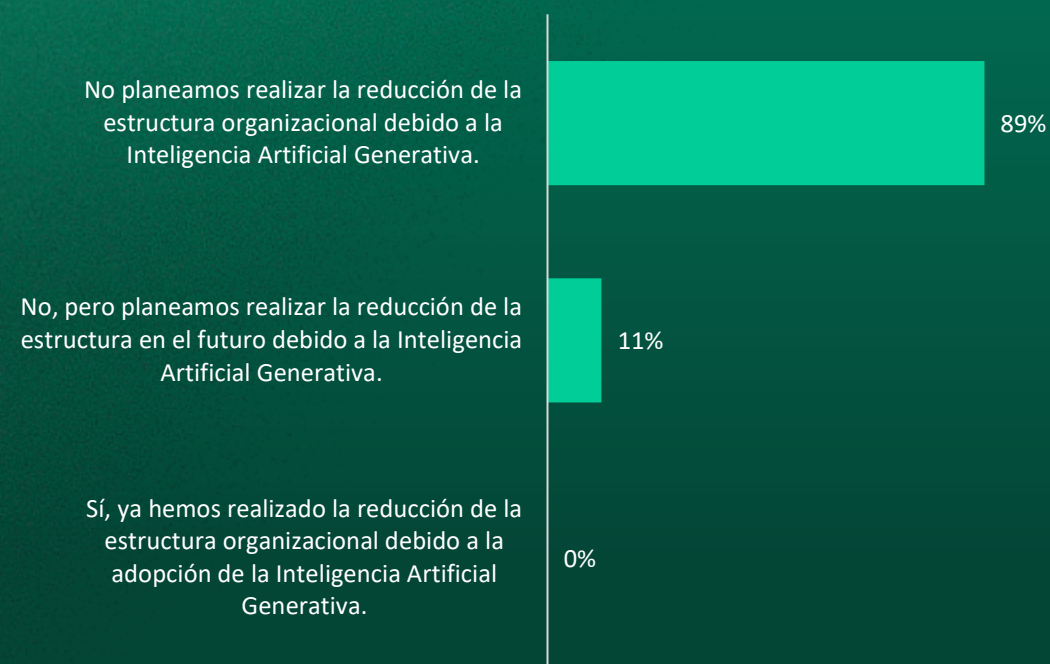
¿Cómo clasifica su empresa el potencial futuro del uso de la Inteligencia Artificial Generativa dentro del proceso interno de RRHH en los siguientes sectores:



N° de Encuestados: 96

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RRHH

¿Su empresa planea o ya ha implementado alguna reducción de estructura organizacional debido a la adopción de la Inteligencia Artificial Generativa?



Aunque se habla mucho sobre la reducción de estructura debido a la Inteligencia Artificial, la gran mayoría de las empresas no planea realizar una reducción en su plantilla debido a la nueva tecnología.

N° de Encuestados: 96

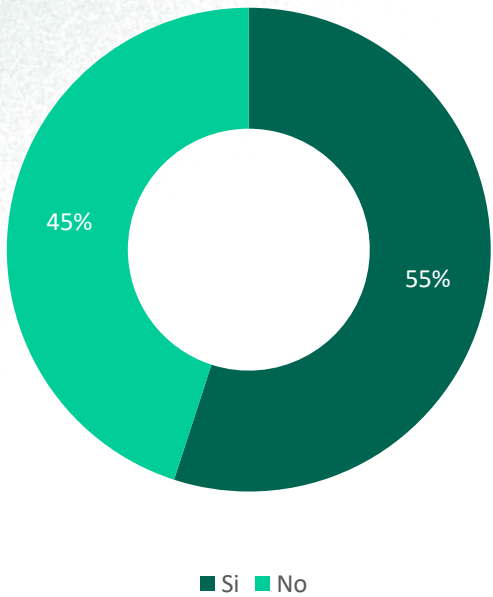
PASANTÍAS



PASANTÍAS

De las 96 empresas que respondieron esta sección, 55% indicaran que poseen Pasantes en sus organizaciones

Cantidad de Empresas con programa de Pasantias



N° de Encuestados: 96

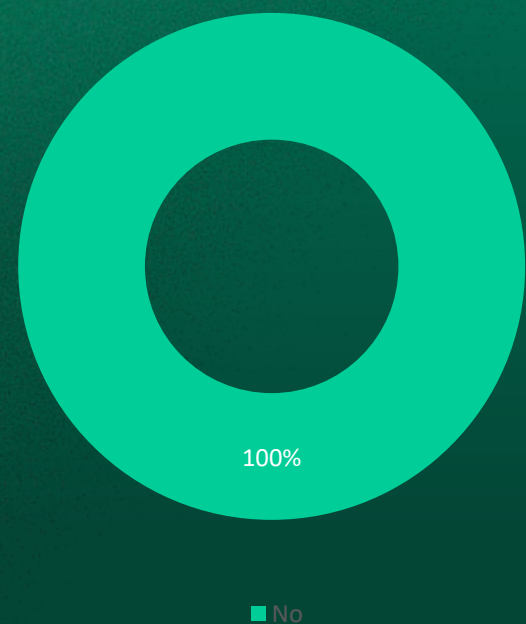
Remuneración

Estadística	AR\$
P90	562.400
P75	437.889
P50	374.600
P25	300.000
P10	243.092
Promedio	399.584

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

FEEDBACK

¿Reciben los passantes algún pago adicional?



Nº de Encuestados: 96

Porcentaje estimado de reajuste para el próximo año:

Estadística	%
P90	165,0
P75	100,0
P50	60,0
P25	21,3
P10	0,0
Promedio	75,1

Nº de Encuestados: 53

Nº de Encuestados: 53

LISTA DE PARTICIPANTES



LISTA DE PARTICIPANTES

360 ENERGY	Autopistas del Sol SA y Grupo Concesionario del Oeste	Chevron Argentina
Acerbrag SA	AW	Cinemark Hoyts
Adidas Argentina	BBVA	Clar
ALPEK POLYESTER ARGENTINA	Brons & Salas	CNP Assurances
Alsea	CAMMESA	Coca Cola FEMSA
ALUAR	Camuzzi	Cooperación Seguros
American Express Argentina	CBSé	Corporación de bienestar de la mutual de seguridad
Argenti Lemon	Cementos Avellaneda	Cruz del Sur
Astrazeneca	CETROGAR	Desarrollo de Prospectos Mineros
ATRIA Logistica	CGC	DHL Global Forwarding

LISTA DE PARTICIPANTES

DIA Argentina	Fortin Maure	Grupo Alas
DirecTV Argentina	Fras-le Argentina	Grupo Capsa
Dräger Argentina	Fravega	GRUPO LOS LAZOS
EGGER ARGENTINA SAU	Fundación Greenpeace Argentina	Grupo Metropol
EIDICO	Gaviglio Comercial	Grupo Omint
Eli Lilly Interamerica	GDN AR	Halliburton
Equinor	Gerdau	Philips
EXOLGAN	Givaudan Argentina	Helmerich&Payne
Flexibillity	Globant	Johnson & Johnson
Flybondi	Google	LANXSS

LISTA DE PARTICIPANTES

Libertad	Motomecanica Argentina	Pecom Servicios Energía SAU
Lier	MSU Energy	Pernod Ricard
Lojas Renner	NaranjaX	PETROBRAS OPERACIONES
Marriott International	Nera	PETRONAS
Mastellone Hnos.	Oldelval	Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A. (PCR)
Mate People Consulting	Orbis Mertig SAIC	Pop Argentina
Medanito	Organon LATAM	Powerfleet
Milicic	Pachon	Proyecto Los Azules
Minera Exar	Pampa Energía	Prysmian Argentina
Mondelez	Panamerican Energy	Puig Argentina

LISTA DE PARTICIPANTES

Randon Argentina	Sitios Argentina	Total especialidades Argentina
Refinor	Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires	Trivium Packaging Argentina
Rio Tinto	Stenfar	TRUE Human Connections
Sacde	Supermayorista Makro	Umicore Argentina
SC Johnson & Son	Supervielle	Unipar
Nacion Servicios	Telecentro	Universidad Católica Argentina
Shake again	Tenaris	Volkswagen Argentina
Shell	Terminales rio de la Plata	Wintershall Dea Argentina
Siemens	TGN	YPF
Sistran Consultores	Tipoiti Satic	



Korn Ferry es una empresa global de consultoría organizacional que ayuda a sus clientes a alinear estrategia y talento. Apoya directamente a las organizaciones diseñando sus estructuras, funciones y responsabilidades, y las ayuda a contratar a las personas adecuadas para poner en marcha su estrategia. Además, apoya a los clientes en temas de diversidad, equidad e inclusión y orienta sobre cómo recompensar, desarrollar y motivar a sus colaboradores, respaldada por una propiedad intelectual y una base de datos únicas, además de investigaciones exclusivas sobre liderazgo, comportamiento empresarial, mercado laboral, recursos humanos y otros temas. Todo esto, para impulsar un crecimiento sostenible de las organizaciones con las que trabaja. Presente en Europa, África, América del Norte, América Latina y Asia, Korn Ferry cuenta con más de 100 oficinas y 10,000 colaboradores en todo el mundo

Business advisors.
Career makers.
