



Compensaciones, beneficios y talento

Claves para gestionar la compensación en
un escenario de mayor previsibilidad

Abril 2026





03

Editorial

04

En pocas palabras

07

Evoluciones salariales

10

Ajustes y proyecciones

14

Bonos y beneficios

18

Panorama económico

22

Desafíos en agenda:

La transformación del trabajo, entre la carrera por el talento y la reinversión de las habilidades

31

Conclusión

33

Características de la muestra

Contenido



Editorial

En esta nueva edición de *Compensaciones, beneficios y talento* analizamos un escenario que presenta señales mixtas. El contexto económico global continúa mostrando signos de volatilidad. Las tensiones geopolíticas, los conflictos bélicos y las incertidumbres comerciales siguen condicionando las expectativas de crecimiento en distintas regiones del mundo. En este escenario, las empresas operan en un entorno que todavía exige prudencia en la toma de decisiones y capacidad de adaptación frente a cambios que muchas veces exceden el ámbito estrictamente económico.

A nivel local, sin embargo, comienzan a observarse señales de mayor ordenamiento en algunas variables clave para la gestión empresarial. En particular, la evolución de la inflación y de los ajustes salariales frente a periodos anteriores muestra una tendencia hacia una mayor convergencia, que permite a las organizaciones recuperar cierto margen para planificar sus políticas de compensación con un horizonte más claro que en los años anteriores.

Este cambio no implica la desaparición de los desafíos. Por el contrario, obliga a las empresas a revisar cómo diseñan sus estrategias de gestión del talento en un contexto donde las expectativas de los trabajadores siguen evolucionando y donde la transformación

tecnológica redefine permanentemente las formas de trabajo. En este marco, la competitividad salarial continúa siendo un factor central, pero cada vez más integrada dentro de una propuesta de valor más amplia, que incluye distintos mecanismos de reconocimiento, desarrollo profesional y bienestar.

Al mismo tiempo, las áreas de Recursos Humanos enfrentan nuevas demandas vinculadas con la eficiencia y la modernización de sus procesos. La gestión de la nómina, la automatización de tareas operativas y la incorporación de herramientas tecnológicas se vuelven aspectos cada vez más relevantes para sostener esquemas de compensación confiables, eficientes y adaptados a entornos organizacionales más complejos.

En este contexto, comprender cómo evolucionan los ajustes salariales, las proyecciones de compensación y las prácticas de gestión del talento resulta un insumo fundamental para la toma de decisiones. En las siguientes páginas presentamos los principales hallazgos de nuestro relevamiento, junto con algunas tendencias que ayudan a interpretar el momento actual del mercado laboral y los desafíos que enfrentan las organizaciones en la gestión de sus personas.



Damián Vázquez

Socio | Líder de
Management
Consulting



En pocas palabras...





En pocas palabras...

El acercamiento entre inflación y ajustes salariales permite a las organizaciones planificar con mayor claridad sus decisiones de remuneración. En este marco, las empresas avanzan hacia esquemas de actualización más ordenados y refuerzan una propuesta de valor al empleado que combina competitividad con otros componentes de reconocimiento, desarrollo y bienestar. Estos son algunos de los principales hallazgos del relevamiento:

- **Las proyecciones para 2026 anticipan incrementos alineados con la inflación esperada.** Este comportamiento sugiere una etapa de mayor capacidad de planificación en la gestión de las políticas de compensación.
- **Los esquemas de revisión de las compensaciones tienden a espaciarse.** Cada vez más empresas adoptan esquemas con menos ajustes anuales, en línea con un contexto de menor volatilidad inflacionaria.
- **La compensación se consolida como una propuesta de valor integral.** Los esquemas salariales se complementan con mecanismos de reconocimiento variable, beneficios y oportunidades de desarrollo profesional.
- **La gestión de la nómina comienza a transformarse.** La automatización, la integración de sistemas y la eficiencia operativa se posicionan como tendencias clave en la evolución de los procesos de liquidación de haberes.





En pocas palabras...

A continuación, un resumen de los resultados más relevantes de nuestra Encuesta de Remuneraciones del primer semestre de 2026:

24%

Es el ajuste salarial proyectado para todo el 2026

La proyección de ajustes salariales del 2026 al cierre de nuestra última encuesta indica que los ajustes al personal fuera de convenio serán de un 24% promedio, dato que seguiremos monitoreando de cerca.

12%

Es el ajuste salarial proyectado para el primer semestre



es el promedio de ajustes estimados a otorgar durante el primer semestre (enero – junio 2026).

25%

es el porcentaje de inflación con el que se estima cerrar el 2026 según las empresas participantes.

46%



de la muestra hará entre 1 y 3 ajustes salariales durante el 2026, 40% realizará 4 ajustes y el 14% restante estima realizar revisiones salariales de forma más periódica.



Evoluciones salariales





Evoluciones salariales

La evolución reciente de los ajustes salariales muestra señales de mayor convergencia entre las remuneraciones y la dinámica de la inflación. El cierre de 2025 confirma esta tendencia: la inflación oficial del año se ubicó en 31,5%, mientras que los incrementos salariales otorgados al personal fuera de convenio alcanzaron en promedio el 29,56%. Este resultado sugiere un comportamiento más equilibrado que el observado en períodos anteriores, cuando la volatilidad inflacionaria dificultaba sostener referencias estables para la actualización salarial.

En términos de comportamiento de la muestra, solo el 33% de las organizaciones participantes informó haber cerrado el ejercicio con incrementos iguales o superiores a la inflación. Entre aquellas que otorgaron ajustes por debajo de ese indicador —que representan el 67% del total—, un 16% prevé recuperar la diferencia durante 2026, mientras que el 28% continúa evaluando esta posibilidad. En conjunto, estos datos dan cuenta del esfuerzo de las organizaciones por acompañar la evolución del contexto macroeconómico sin perder de vista la competitividad de sus esquemas de remuneración. Al mismo tiempo, abre espacio para que las áreas de Recursos Humanos refuercen otros componentes de la propuesta de valor vinculados a la atracción y fidelización del talento.

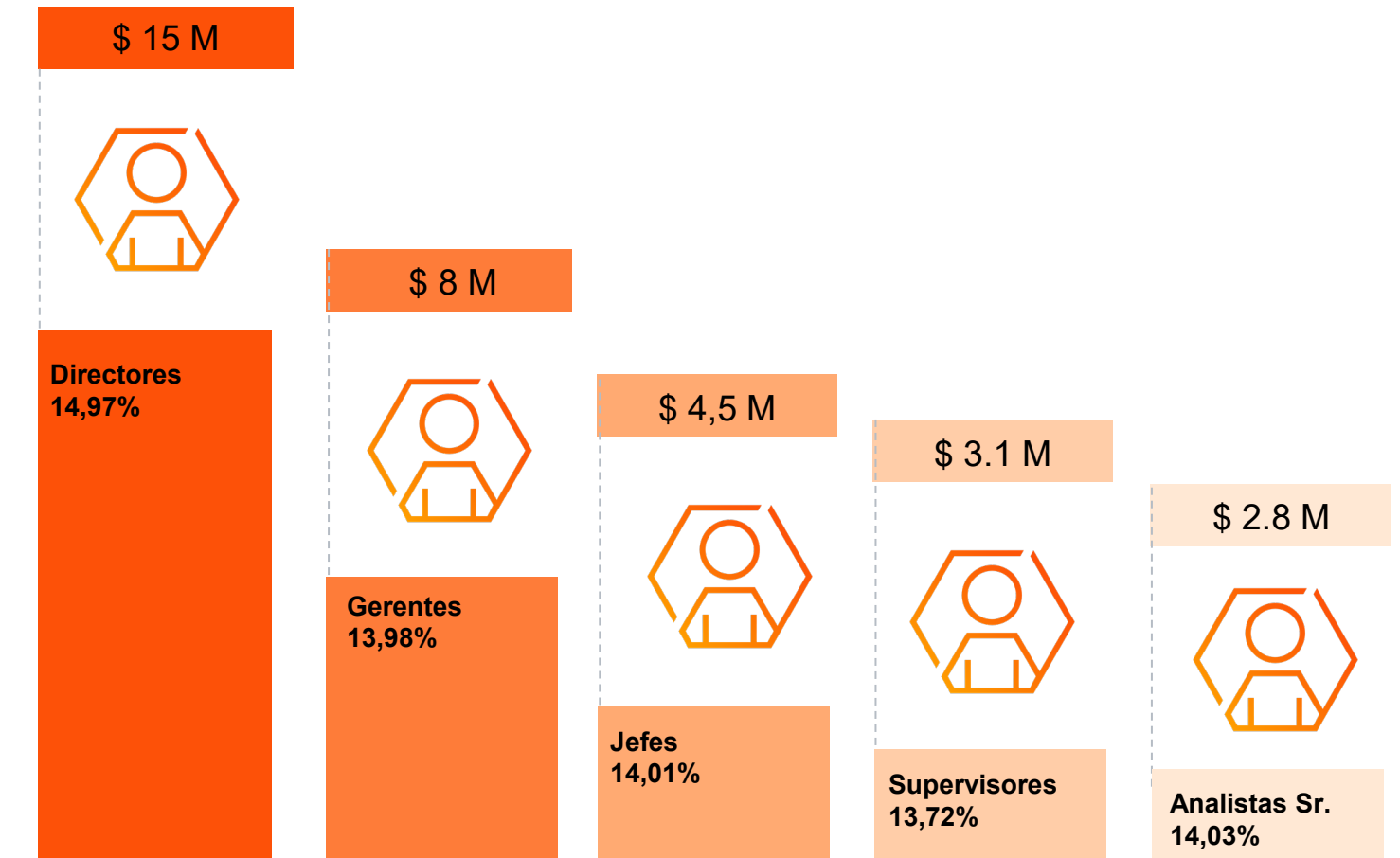


En cuanto a las diferencias observadas entre áreas y niveles jerárquicos, los resultados continúan mostrando una dinámica relativamente homogénea en la muestra. De todas formas, se destaca la evolución del área de Logística y Suministros y del nivel superior.

En este escenario, comprender cómo evolucionan las decisiones de ajuste y las proyecciones salariales se vuelve un insumo clave para la planificación de las organizaciones.

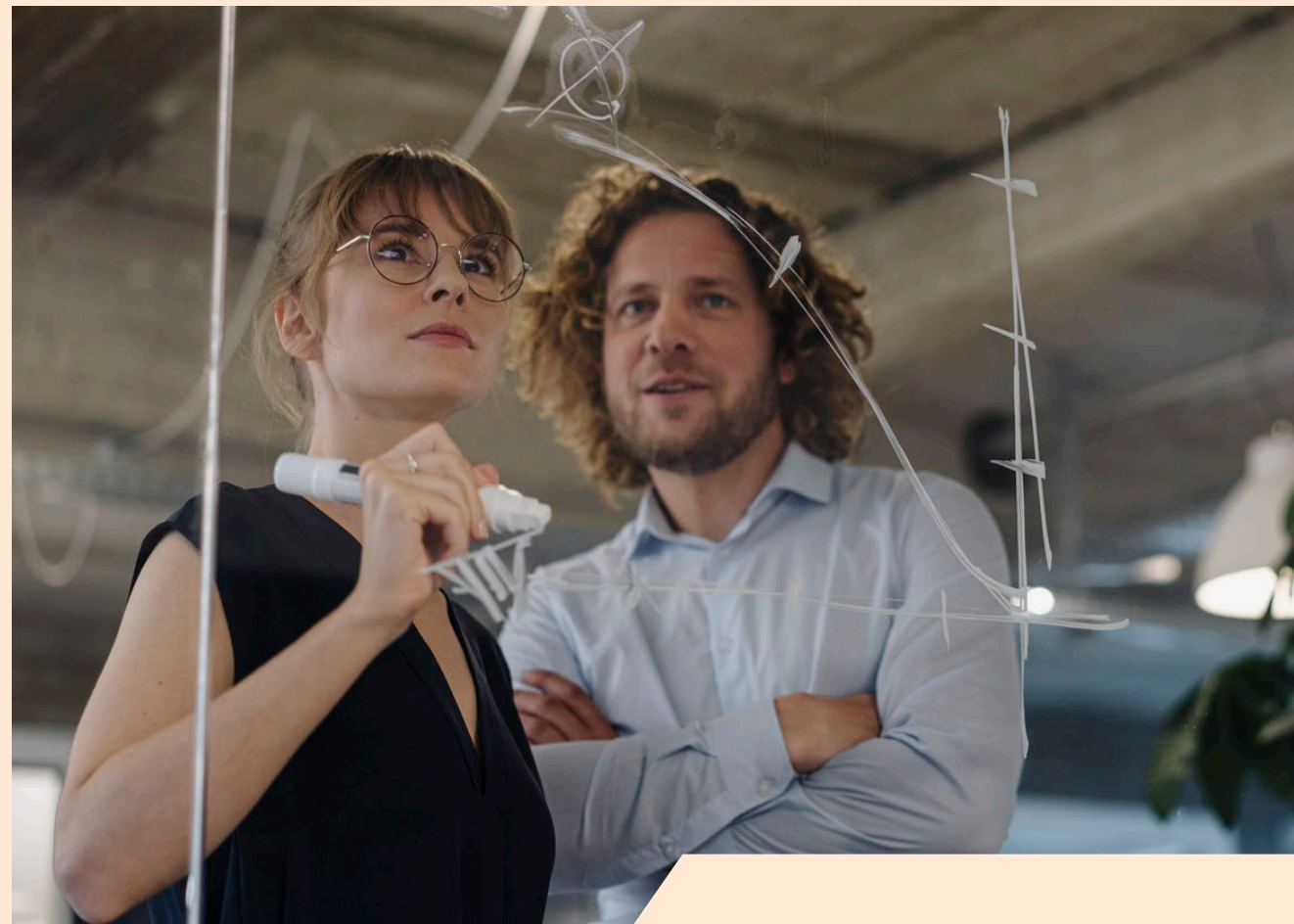
Promedio sueldo base por grupos de puestos

Datos al 28 de febrero de 2026 + evolución frente a los resultados de la edición anterior (agosto 2025).





Ajustes y proyecciones





Ajustes y proyecciones

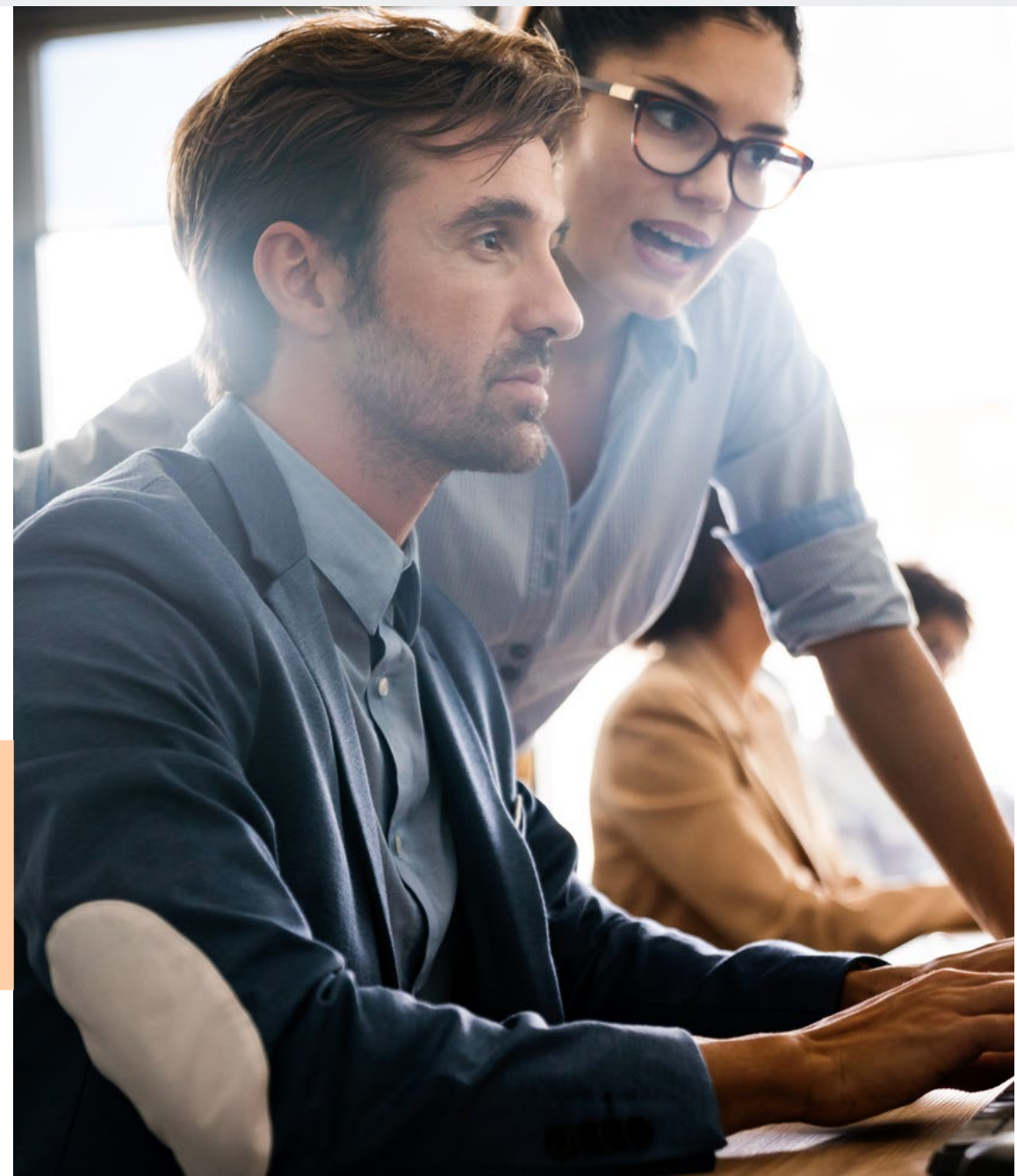
La convergencia entre inflación y ajustes salariales proyectados para 2026 sugiere un escenario más predecible en la gestión de las políticas de compensación, aun cuando el contexto internacional continúe marcado por episodios de volatilidad e incertidumbre. Es un contraste entre dos planos: mientras el escenario global permanece atravesado por tensiones geopolíticas y conflictos bélicos que impactan en las expectativas económicas, a nivel local las organizaciones comienzan a operar en un entorno más ordenado para la planificación salarial, con proyecciones que tienden a alinearse entre la evolución esperada de los precios y las políticas de actualización de remuneraciones. En este contexto, las empresas estiman otorgar incrementos salariales del 24% promedio para el período enero–diciembre de 2026, cifra cercana con la inflación proyectada por la muestra para el mismo año (25%). Esta convergencia entre ambas variables constituye una señal relevante luego de varios años en los que los ajustes salariales y la dinámica inflacionaria se movieron con mayores niveles de desfase, obligando a realizar revisiones frecuentes y correcciones sobre la marcha.



24%

es el promedio de ajustes aprobados para todo el 2026 al cierre de la presente edición de nuestra encuesta de remuneraciones. Por otra parte, se estima cerrar el primer semestre (ene-jun 26) con ajustes promedio del 12%.*

*Desde PwC Argentina seguiremos haciendo sondeos periódicos para monitorear los movimientos y tendencias del mercado y compartir información actualizada con ustedes.

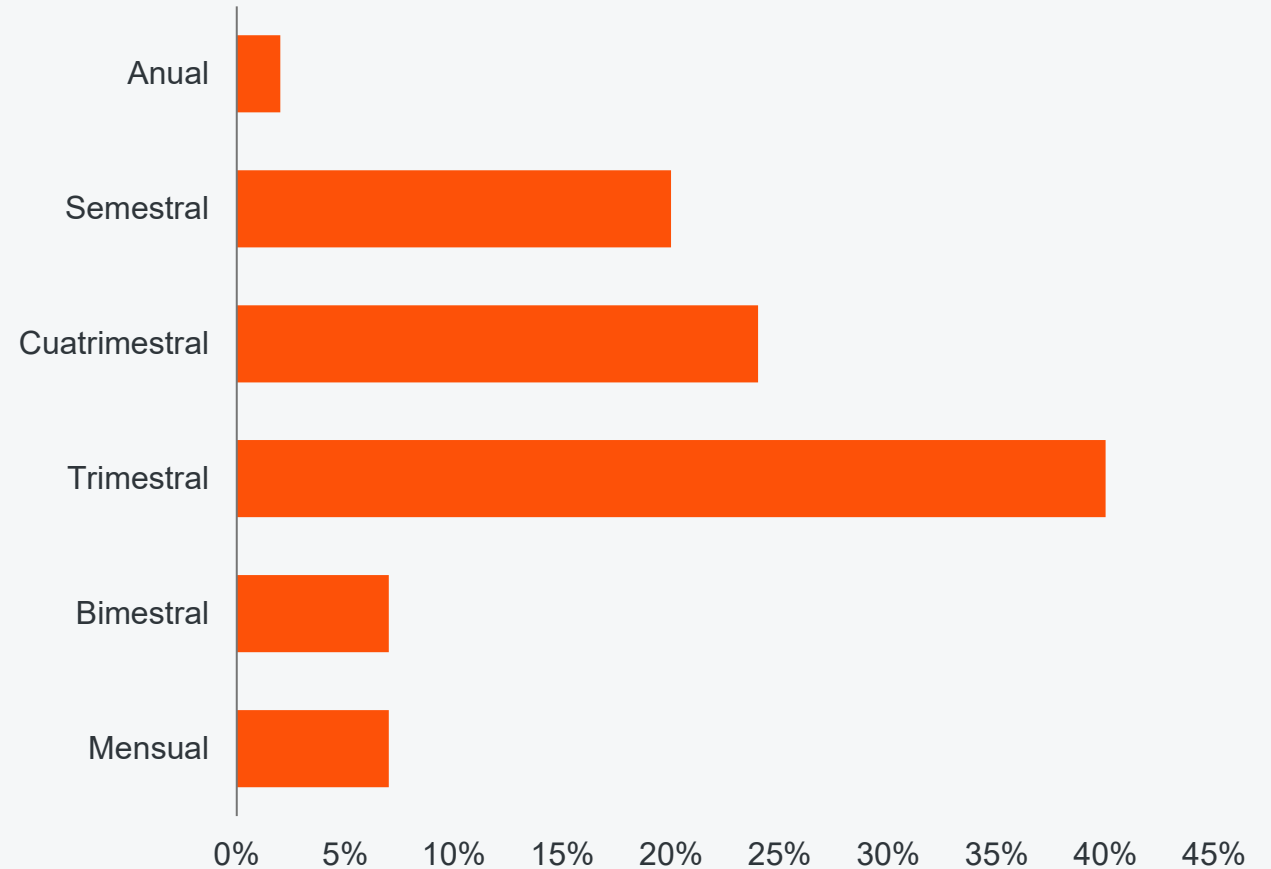




Frecuencia de ajustes salariales

En el inicio del año también se observan algunos movimientos tempranos en materia de política salarial. De acuerdo con los resultados de nuestros relevamientos, el 36% de las organizaciones otorgó incrementos salariales en enero. Esto refleja diferentes estrategias de gestión: algunas compañías optaron por adelantar actualizaciones para preservar la competitividad de sus esquemas de compensación, mientras que otras prefieren monitorear la evolución del contexto económico antes de definir nuevas revisiones salariales.

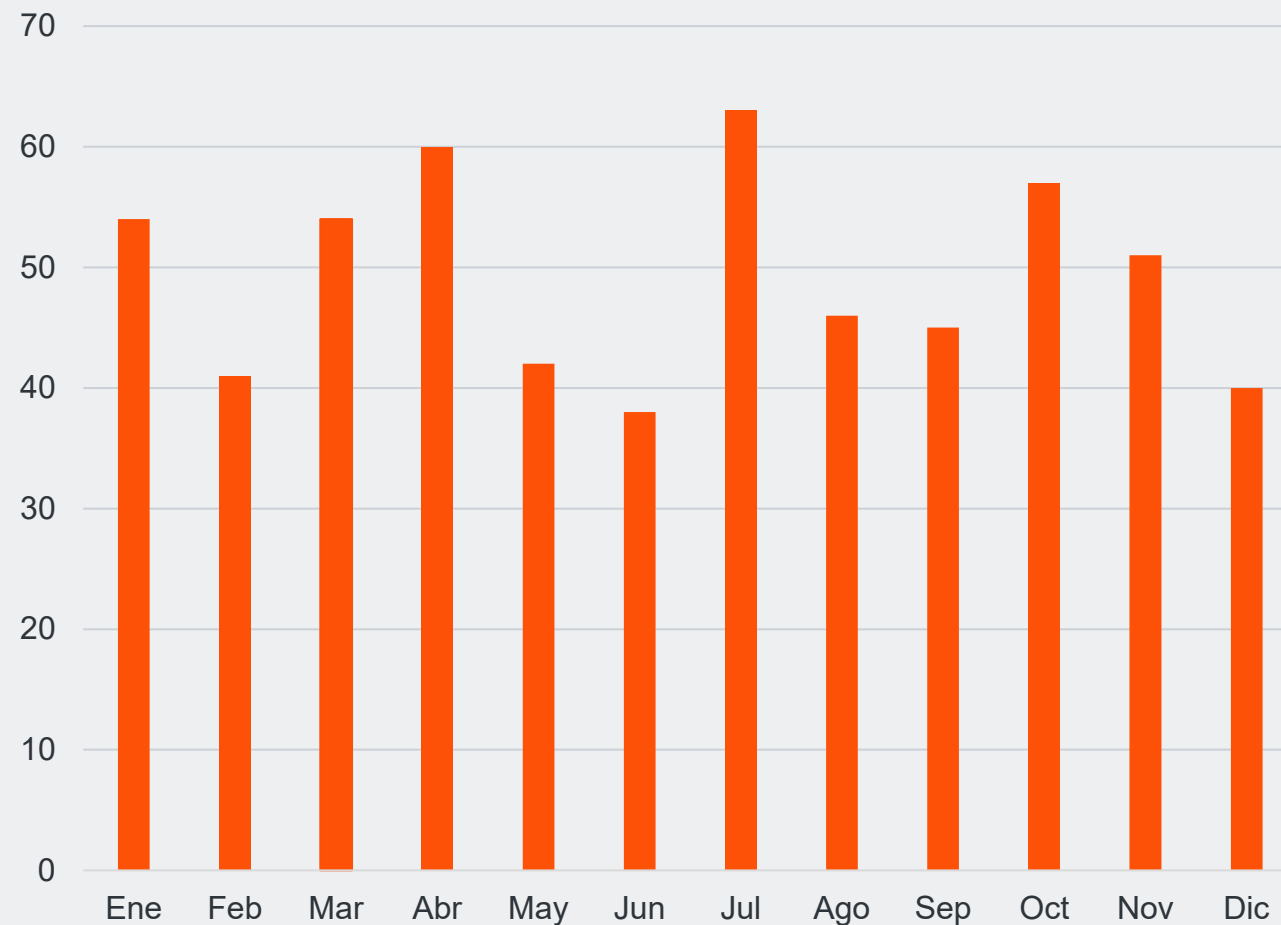
En línea con este escenario de mayor estabilidad, también se observa una tendencia hacia esquemas de ajustes salariales más espaciados. Según la información relevada, el 46% de las empresas prevé realizar entre uno y tres ajustes salariales durante 2026, mientras que un 40% estima aplicar cuatro revisiones a lo largo del año. Este comportamiento marca una diferencia respecto de períodos anteriores caracterizados por correcciones más frecuentes, asociadas a contextos inflacionarios más inestables.





Meses más utilizados para otorgar ajustes

El siguiente gráfico presenta el comportamiento de los ajustes salariales reportado por las empresas participantes durante este primer reporte del 2026 en donde **abril, julio y octubre** serán los meses mayormente utilizados para actualizar las remuneraciones.





Bonos y beneficios





Bonos

Los bonos continúan consolidándose como un componente relevante dentro de la política de compensaciones de las organizaciones. En la práctica, alrededor de nueve de cada diez empresas incorporan algún esquema de remuneración variable asociado al desempeño, con mayor presencia en posiciones directivas y de liderazgo, aunque también extendido a niveles intermedios y operativos.

En términos de magnitud, estos incentivos suelen representar alrededor de tres sueldos en los niveles superiores de la organización, dos sueldos en posiciones intermedias y aproximadamente un sueldo en los niveles iniciales. Esta diferenciación responde a la lógica de responsabilidades y al impacto esperado de cada rol en los resultados del negocio.

Más allá de su dimensión económica, los bonos cumplen una función estratégica dentro de la propuesta de valor al empleado: alinear los objetivos individuales con los resultados organizacionales, reconocer el desempeño y reforzar el compromiso de los equipos con las metas de la compañía.

Modalidades de pago

77%

Monto variable

13%

Monto fijo

6%

Combinación de ambos

*4% no informó esquema

Esquemas utilizados para el pago de bono variable

57%

Cantidad de sueldos

32%

% de la comp. anual

8%

Combinación de ambos

*3% no informó esquema

Monto variable según cantidad de sueldos

3,3

Nivel superior

2

Nivel medio

1,2

Nivel inferior



88%

de empresas otorga bonos

97%

Nivel superior

87%

Nivel medio

63%

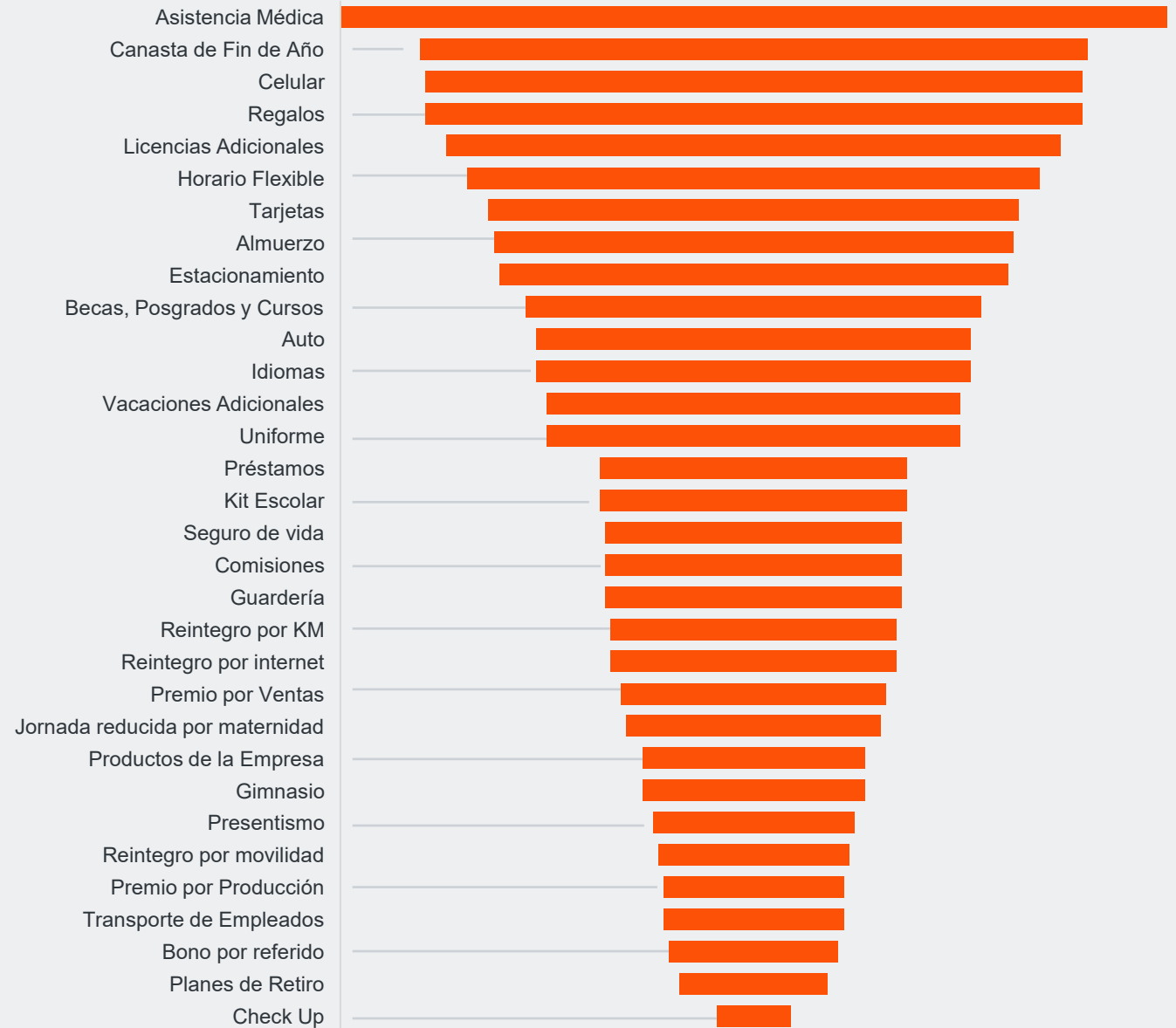
Nivel inferior



Beneficios

La gestión de beneficios se consolida como otro pilar estratégico dentro de la propuesta de valor que las organizaciones ofrecen a sus colaboradores. En general, las compañías combinan prestaciones tradicionales — como la cobertura de salud— con iniciativas que responden a las nuevas dinámicas del trabajo, entre ellas modalidades de mayor flexibilidad en la organización de la jornada o el lugar de trabajo.

A su vez, se observa una creciente incorporación de beneficios vinculados al desarrollo profesional y al bienestar de las personas. Programas de formación, instancias de capacitación, días adicionales de licencia y otras iniciativas orientadas a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal forman parte de un enfoque más amplio, que busca fortalecer la experiencia del empleado y acompañar las nuevas expectativas de la fuerza laboral.





Tendencias en liquidación de haberes

Aunque la liquidación de haberes suele abordarse como un proceso operativo dentro de las organizaciones, su creciente complejidad normativa y tecnológica la convierte en un aspecto cada vez más relevante dentro de la agenda de Recursos Humanos.

La gestión de la liquidación de haberes se organiza actualmente en torno a distintos modelos operativos. Algunas compañías mantienen el proceso dentro de la propia organización, mientras que otras recurren a proveedores externos especializados o combinan ambos esquemas en modalidades mixtas. Esta diversidad refleja la búsqueda de equilibrio entre control interno, eficiencia operativa y acceso a capacidades técnicas específicas.

Más allá del modelo elegido, la liquidación de nómina sigue presentando desafíos relevantes para las áreas responsables. Entre los principales se destacan la complejidad derivada de los cambios normativos, los tiempos de procesamiento asociados al cálculo de remuneraciones, la aparición de errores en la liquidación de determinados conceptos y la dificultad para integrar los sistemas de gestión utilizados por las organizaciones. Estos factores explican por qué muchas empresas identifican oportunidades de mejora en sus procesos de nómina, particularmente en términos de eficiencia y confiabilidad operativa.

En este contexto, la automatización aparece como una de las principales tendencias en evolución. Cada vez más organizaciones incorporan herramientas tecnológicas específicas para la gestión de la liquidación de haberes, aunque en muchos casos estas soluciones conviven con sistemas propios de menor desarrollo o incluso con procesos todavía apoyados en planillas y procedimientos manuales. Esta coexistencia de distintos niveles de digitalización refleja una etapa de transición, en la que las empresas avanzan gradualmente hacia esquemas de mayor automatización y mejor integración de sistemas.

La evolución de los procesos de nómina comienza a formar parte de una agenda más amplia de transformación en la gestión del capital humano, donde la eficiencia operativa, la confiabilidad de la información y la integración tecnológica se vuelven factores clave para sostener esquemas de compensación cada vez más complejos.

¿Qué nivel de automatización tienen en los niveles de nómina?





Panorama económico





Panorama económico: La estabilización se sostiene, en un mundo más complicado

El inicio de 2026 comenzó a mostrar señales concretas de materialización de los resultados del programa económico. El Banco Central acumuló compras netas de divisas por más de US\$ 4.000 millones, y lo hizo sin depreciar la moneda. Más aún, la recomposición de reservas vino acompañada de apreciación cambiaria, traccionada por la liquidación del agro, colocaciones de deuda de provincias y obligaciones negociables corporativas. Este proceso, sin embargo, no impidió que el BCRA mantuviera su política de control de agregados monetarios. La coordinación entre el BCRA y el Tesoro fue el mecanismo detrás de dicho control: con refinanciaciones superiores al 100% de los vencimientos de su deuda en pesos en el primer trimestre, el Tesoro actuó como buffer, absorbiendo parcialmente la liquidez generada por las compras de reservas y haciendo que el BCRA pudiera mantener la base monetaria en niveles similares a los de fines de 2025. El sendero inflacionario, no obstante, requiere una lectura cuidadosa. En enero y febrero, la inflación transitó niveles elevados, pero esa aceleración respondió principalmente a factores estacionales y correcciones de precios relativos —carnes, expensas, verduras y alquileres indexados— más que a un deterioro en la dinámica de fondo. La estabilidad cambiaria opera como ancla potencial sobre los precios de los bienes transables, aunque ese efecto no se manifestó con claridad en los primeros dos meses del año.



Panorama económico: La estabilización se sostiene, en un mundo más complicado

En marzo, un conflicto bélico de alcance global introdujo un nuevo vector de incertidumbre. Su efecto más inmediato fue el alza en el precio del petróleo, que para la mayoría de las economías emergentes activa una cadena de consecuencias conocida: presión inflacionaria, fortalecimiento del dólar y endurecimiento de las condiciones financieras internacionales. Para Argentina, el balance es más matizado. A diferencia de la mayoría de los países de la región, el país llega a este episodio como exportador neto de energía —condición consolidada a partir del desarrollo de Vaca Muerta— lo que convierte el alza del petróleo en un ingreso adicional por exportaciones, en lugar de un costo. A ese vector se suman el agro y la minería, que refuerzan la posición exportadora neta y traccionan divisas e inversión en economías regionales. La evidencia de las últimas semanas de marzo y principios de abril es consistente con esa lectura: a pesar de la turbulencia externa, el tipo de cambio se mantuvo estable y las tasas de interés continuaron en descenso. En ese mismo período, el fallo de la Corte de Apelaciones del Segundo Circuito de Nueva York del 27 de marzo —que revocó la condena de aproximadamente US\$ 18.000 millones vinculada a la expropiación de YPF— despejó una contingencia fiscal de primer orden, con efectos cualitativos relevantes sobre la previsibilidad jurídica para sectores intensivos en capital.



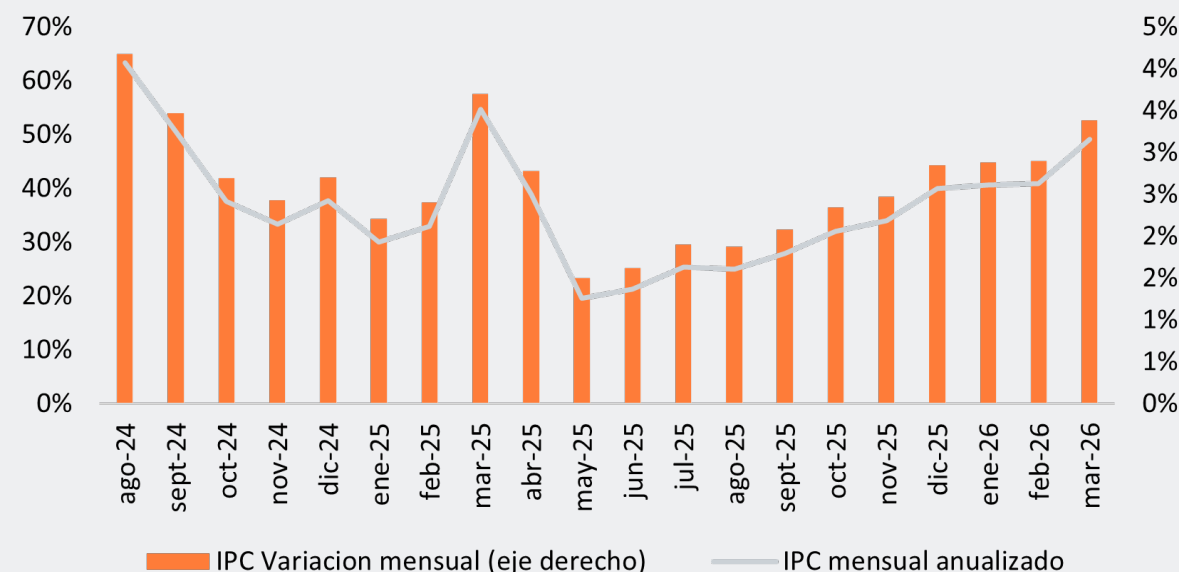


Panorama económico: La estabilización se sostiene, en un mundo más complicado

El índice de precios seguramente refleje el impacto del alza del petróleo, que sumó presión y tendrá un adicional a través del incremento en los costos de logística, cuyo traslado a precios finales podría materializarse con rezago. Con todo, la tendencia subyacente es más benigna, y con la estacionalidad cediendo a partir de abril, los índices deberían descender con mayor nitidez en el segundo trimestre. En el frente financiero, el acceso a los mercados internacionales de crédito sigue siendo el eslabón pendiente para que la compra de divisas se convierta en acumulación de reservas. Mientras tanto, el gobierno respondió con instrumentos alternativos: una colocación local de deuda en dólares cuya demanda superó ampliamente el monto ofrecido, y una reducción de encajes que inyecta liquidez en un momento en que la actividad requiere financiamiento accesible. En cuanto al nivel de actividad, la economía cerró 2025 con un crecimiento del PBI de 4,4%, aunque con heterogeneidad marcada entre sectores, e ingresa a 2026 con una plataforma macro más ordenada que en ciclos anteriores.

Para las empresas, el foco sigue puesto en la micro: mejoras de productividad y reducción de costos, gestión de la liquidez y monitoreo de tasas de interés y la planificación estratégica en un entorno donde los sectores exportadores dinamizan la actividad y reconfiguran la matriz productiva y la distribución geográfica de la economía.

IPC variación mensual y variación mensual anualizada



Los invitamos a leer el informe económico mensual elaborado por el área de Economía de PwC Argentina.

[Leer informe](#)





Desafíos en agenda:

La transformación del trabajo, entre la carrera por el talento y la reinención de las habilidades





La transformación del trabajo, entre la carrera por el talento y la reinvencción de las habilidades

La inteligencia artificial se ha convertido en uno de los principales motores de transformación del trabajo a nivel global. En Argentina, este proceso comienza a consolidarse en paralelo con un cambio en el clima de negocios y en las expectativas empresariales. De acuerdo con la última edición de la Encuesta Global de PwC a los CEO – Capítulo Argentina, los líderes empresariales observan un horizonte económico más favorable y, al mismo tiempo, reconocen que la incorporación de nuevas tecnologías está redefiniendo la forma en que se organizan las empresas, se diseñan los procesos y se gestionan las capacidades de las personas.

En las organizaciones argentinas, la adopción de inteligencia artificial comienza a consolidarse, aunque con distintos niveles de madurez según el área de aplicación. Los usos más extendidos se concentran en el desarrollo de productos y servicios, las funciones comerciales y los procesos de soporte interno, donde las herramientas de automatización y análisis de datos permiten optimizar tareas operativas, mejorar la toma de decisiones y ampliar la capacidad analítica de los equipos. En otras funciones —como la planificación estratégica, la gestión directiva o ciertos procesos de la cadena de suministro— el uso todavía es más incipiente, lo que refleja tanto diferencias en la complejidad de implementación como en la percepción del valor que la tecnología puede aportar en cada área.



La transformación del trabajo, entre la carrera por el talento y la reinversión de las habilidades

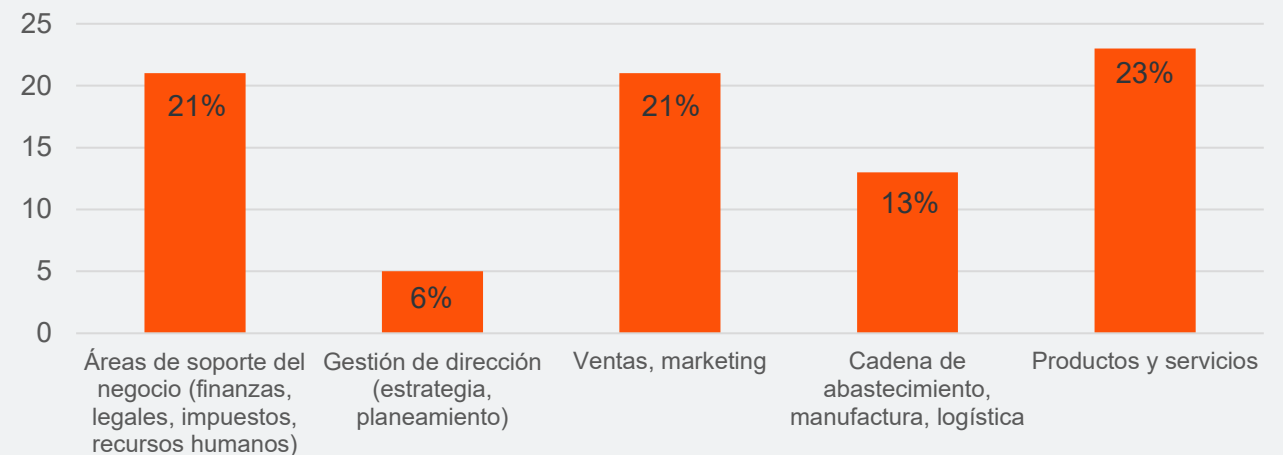
Pero ¿qué sucede en el plano del empleo? El 49% de las organizaciones consultadas en Argentina dice estar preparada para atraer talento técnico especializado en inteligencia artificial (6 puntos por encima de la respuesta media global), lo que refleja la creciente relevancia que adquieren estos perfiles en el mercado laboral del país.

Sin embargo, la transformación del trabajo no se limita a la búsqueda de especialistas técnicos. El desafío para las empresas también pasa por desarrollar perfiles profesionales más complejos, capaces de combinar competencias digitales con habilidades analíticas, conocimientos en ciberseguridad y una comprensión estratégica del negocio. A estas capacidades se suman competencias cada vez más valoradas en contextos de cambio tecnológico acelerado, como el liderazgo adaptable, el aprendizaje continuo y el pensamiento crítico.

La IA gana terreno dentro de las empresas en Argentina

Pregunta: ¿En qué medida su empresa empezó a aplicar IA?

(Porcentaje de CEO que respondieron en gran medida)



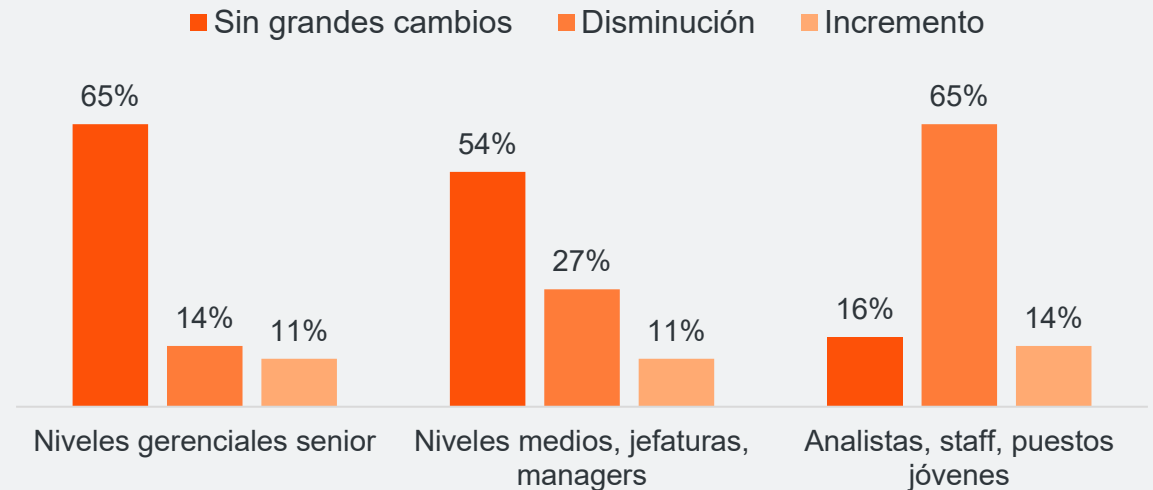


La transformación del trabajo, entre la carrera por el talento y la reinvencción de las habilidades

Las proyecciones de los CEO argentinos para los próximos tres años muestran un panorama diferenciado según el nivel jerárquico. En los niveles ejecutivos y gerenciales superiores, el 65% de los líderes empresariales no prevé cambios significativos en el empleo derivados de la adopción de IA. Solo un 14% anticipa una reducción en estos cargos y un 11% espera un incremento. Esto sugiere que, en los niveles más altos de la organización, la tecnología es percibida más como una herramienta de apoyo a la toma de decisiones que como un factor de sustitución laboral.

La visión cambia a medida que se desciende en la estructura organizacional. En los niveles intermedios, el 54% de los CEO tampoco prevé grandes cambios en la dotación de personal, aunque el 27% anticipa una disminución del empleo. Sin embargo, es en los puestos de analistas, staff y posiciones de menor experiencia donde se proyecta el mayor impacto: el 65% de los ejecutivos argentinos considera que la adopción de IA podría reducir el empleo en estos niveles, mientras que solo el 14% espera un aumento.

P: ¿Cómo cree que impactará la adopción de IA en los niveles de empleo en los próximos tres años?





La transformación del trabajo, entre la carrera por el talento y la reinversión de las habilidades

Este fenómeno no necesariamente implica una reducción neta del empleo, sino una transformación profunda en la naturaleza de los roles. La inteligencia artificial está elevando la productividad y generando nuevas funciones vinculadas al análisis de datos, la automatización de procesos y la gestión tecnológica.

En consecuencia, el desafío para las empresas no consiste únicamente en incorporar herramientas digitales, sino también en desarrollar estrategias de capacitación y reconversión laboral que permitan a las personas adaptarse a nuevas formas de trabajo y aprovechar las oportunidades que emergen de esta transición tecnológica, entre otras prioridades que analizamos a continuación.





La transformación del trabajo, entre la carrera por el talento y la reinención de las habilidades

¿Cómo gestionar la transformación del trabajo?

Más allá de las diferencias entre países o sectores, la evidencia global muestra que el principal desafío de la inteligencia artificial no es únicamente tecnológico, sino organizacional. Las empresas deberán gestionar una transición compleja hacia nuevas formas de trabajo, donde la incorporación de herramientas digitales se combine con el desarrollo de habilidades, la confianza dentro de los equipos y la redefinición de los roles laborales.

En este contexto, el informe Global Workforce Hopes and Fears de PwC señala **seis prioridades** que los ejecutivos deberían considerar para liderar de manera efectiva la transformación del trabajo.





1. Reconocer la incertidumbre del contexto

El impacto de la inteligencia artificial sobre el empleo y la organización del trabajo todavía está en evolución. En lugar de proyectar escenarios rígidos, las empresas necesitan construir organizaciones capaces de adaptarse de manera continua a los cambios tecnológicos, regulatorios y competitivos.

2. Reconstruir la confianza dentro de las organizaciones

La introducción de tecnologías que automatizan tareas o modifican funciones laborales puede generar inquietudes entre los trabajadores. Promover entornos de diálogo transparente y compartir información sobre el proceso de transformación resulta clave para sostener el compromiso de los equipos.

3. Comunicar una visión clara del futuro del trabajo

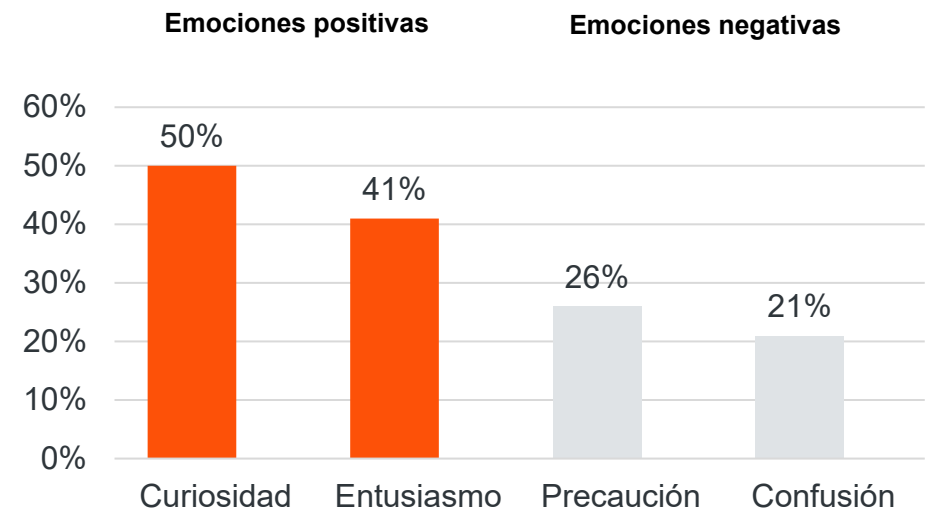
En contextos de cambio acelerado, las personas necesitan comprender hacia dónde se dirige la organización. Definir y comunicar una visión clara sobre el futuro del trabajo ayuda a alinear expectativas y a orientar las decisiones de los colaboradores dentro de la empresa.



La curiosidad supera a la preocupación: la mayoría de los trabajadores percibe de manera positiva el impacto de la IA en sus empleos

P: ¿En qué medida, si es que lo hace, siente las siguientes emociones respecto de cómo la IA puede afectar su trabajo?

(Se muestran únicamente las respuestas “En gran medida” y “En muy gran medida”)





4. Crear caminos concretos de desarrollo de habilidades

La expansión de la inteligencia artificial incrementa la demanda de nuevas capacidades, que combinan habilidades técnicas con competencias analíticas y de liderazgo. Programas de capacitación continua, reconversión profesional y aprendizaje permanente serán claves para acompañar esta transición.

5. Fomentar la innovación y la participación de los equipos

La inteligencia artificial puede potenciar la creatividad organizacional cuando se utiliza como plataforma para experimentar con nuevas formas de trabajo. Involucrar a los colaboradores en la identificación de casos de uso y en la mejora de procesos permite acelerar la adopción de estas herramientas.

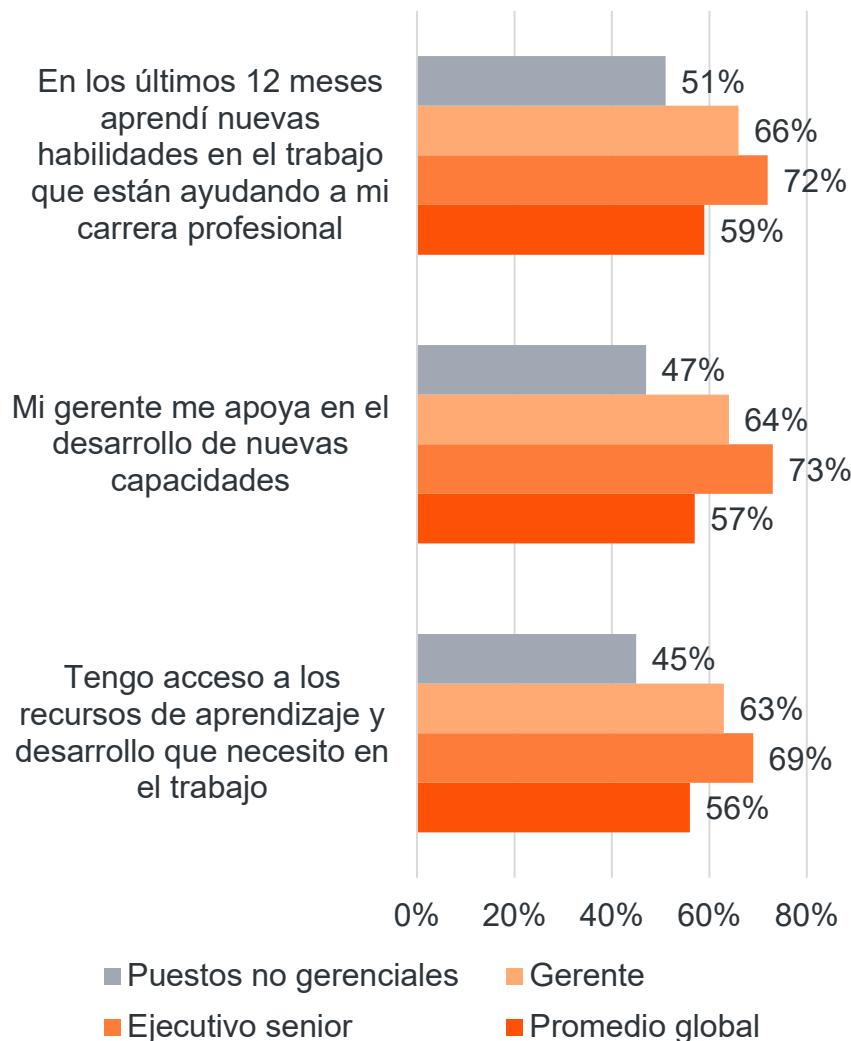
6. Garantizar estabilidad económica y condiciones laborales sostenibles

La transformación tecnológica exige que las personas se adapten continuamente a nuevas herramientas y responsabilidades. En este contexto, generar entornos laborales estables, que promuevan el bienestar y la resiliencia, se vuelve un factor clave para sostener el compromiso de los equipos.

Los puestos no gerenciales quedan rezagados frente a los ejecutivos en el acceso al aprendizaje de nuevas habilidades

P: ¿En qué medida, si es que lo hace, siente las siguientes emociones respecto de cómo la IA puede afectar su trabajo?

(Se muestran únicamente las respuestas “En gran medida” y “En muy gran medida”)





La transformación del trabajo, entre la carrera por el talento y la reinención de las habilidades

Estas prioridades reflejan que la inteligencia artificial no solo introduce nuevas tecnologías en las organizaciones, sino que está redefiniendo la forma en que las empresas gestionan el talento y desarrollan su capital humano. El desafío para los líderes empresariales consiste, por lo tanto, en convertir esta transformación tecnológica en una oportunidad para construir organizaciones más productivas, innovadoras y preparadas para el futuro del trabajo.

Contenido relacionado



29° Encuesta Global de PwC a los CEO reúne la visión de empresarios argentinos sobre el contexto económico y los desafíos estratégicos para las empresas en el país. Los resultados muestran un renovado optimismo respecto del crecimiento, acompañado por una agenda marcada por la inteligencia artificial, la competitividad y la reinención de los negocios.

[Ver más](#)

Global Workforce Hopes and Fears Survey 2025 (PwC) analiza cómo los trabajadores perciben el impacto de la inteligencia artificial en el empleo y la productividad. Basado en una encuesta a casi 50.000 personas en 48 economías, muestra que el optimismo sobre el potencial de la IA supera ampliamente a la preocupación, aunque su uso cotidiano todavía es limitado.

[Ver más](#)



Editorial

En pocas
palabras

Evoluciones
salariales

Ajustes y
proyecciones

Bonos y
Beneficios

Panorama
económico

Desafíos en
agenda

Conclusión

Características
de la muestra

Conclusión



Conclusión

En la próxima edición de Compensaciones, beneficios y talento continuaremos analizando la evolución del mercado laboral y las principales tendencias que están redefiniendo la gestión de las personas en las organizaciones.

Los resultados de esta edición muestran señales de una etapa diferente en la gestión de las políticas de compensación. Tras varios años marcados por una elevada volatilidad inflacionaria, la evolución reciente de los salarios y las proyecciones para el próximo período sugieren un escenario de relativa certidumbre, que permite a las organizaciones planificar con mayor claridad sus decisiones de ajuste.

En este contexto, la convergencia entre inflación y proyecciones salariales, junto con una tendencia hacia esquemas de revisión más espaciados, indica que las empresas comienzan a recuperar margen para ordenar sus políticas de remuneración. Este cambio no solo impacta en la dinámica de los ajustes salariales, sino también en la forma en que las organizaciones diseñan su propuesta de valor para atraer y fidelizar talento.

La compensación, en este sentido, se consolida cada vez más como un concepto integral. Más allá del salario fijo, las organizaciones complementan sus esquemas con distintos mecanismos de reconocimiento, beneficios y oportunidades de desarrollo que contribuyen a fortalecer el compromiso de los equipos y a responder a las nuevas expectativas del mercado laboral.

Al mismo tiempo, la evolución de los procesos de gestión asociados a la nómina y a la administración de compensaciones comienza a ocupar un lugar más visible en la agenda de Recursos Humanos. La automatización, la integración de sistemas y la mejora en la eficiencia operativa aparecen como factores clave para sostener esquemas de gestión cada vez más complejos y dinámicos.

De cara al futuro, el desafío para las organizaciones será consolidar esta mayor capacidad de planificación sin perder la flexibilidad necesaria para adaptarse a un entorno que continúa cambiando. La capacidad de articular competitividad salarial, eficiencia operativa y desarrollo del talento será, en definitiva, uno de los factores determinantes para construir organizaciones sostenibles en el largo plazo.



Características de la muestra





Características de la muestra

La presente edición contó con la participación de 174 organizaciones de diferentes industrias y tamaños, con operaciones en distintas regiones del país. La diversidad de las compañías participantes permite obtener una visión representativa de las prácticas y tendencias que actualmente predominan en la gestión de compensaciones y en los procesos asociados a la administración de remuneraciones.

Los datos recopilados constituyen una referencia para comprender cómo las organizaciones están abordando la planificación salarial, la evolución de sus políticas de compensación y los desafíos operativos vinculados con la gestión de la nómina en el contexto actual.

174

Organizaciones



+300

Puestos



54

Puestos

Nivel superior

Directores y gerentes

Director

107

Puestos

Nivel medio

jefes, supervisores, coordinadores y líderes de equipo.

Jefe

Supervisor

164

Puestos

Nivel inferior

analistas, empleados, administrativos, entre otros.

Analista

Empleado administrativo

Técnico



Origen del capital

6%

Mixto

39%

Extranjero

55%

Nacional



Orientación del negocio

45%

Servicios

39%

Consumo industrial

16%

Consumo final

41%

Ventas hasta US\$20 millones al año

26%

Ventas entre US\$20 y 80 millones al año

18%

Ventas entre US\$80 y 300 millones al año

15%

Ventas de más de US\$300 millones al año

Rango de facturación



Muchas gracias

Contactos

Damián Vázquez
damian.vazquez@pwc.com

Mariela Rendón
mariela.rendon@pwc.com

Ramiro Céfalo
ramiro.c.cefalo@pwc.com



¡Sumate a nuestra encuesta!