

Reporte **BDO Pulso HR**

1er Semestre 2026

Resumen ejecutivo



Silvia Paniagua
Directora de BSO & Payroll

Pese a las nuevas regulaciones, la eficiencia sigue siendo la prioridad de las empresas

Durante los primeros meses de 2026, gran parte de la conversación empresarial estuvo centrada en los cambios regulatorios y en el impacto que la modernización laboral podría tener sobre la gestión del talento. Sin embargo, **los resultados de este estudio muestran una realidad diferente.**

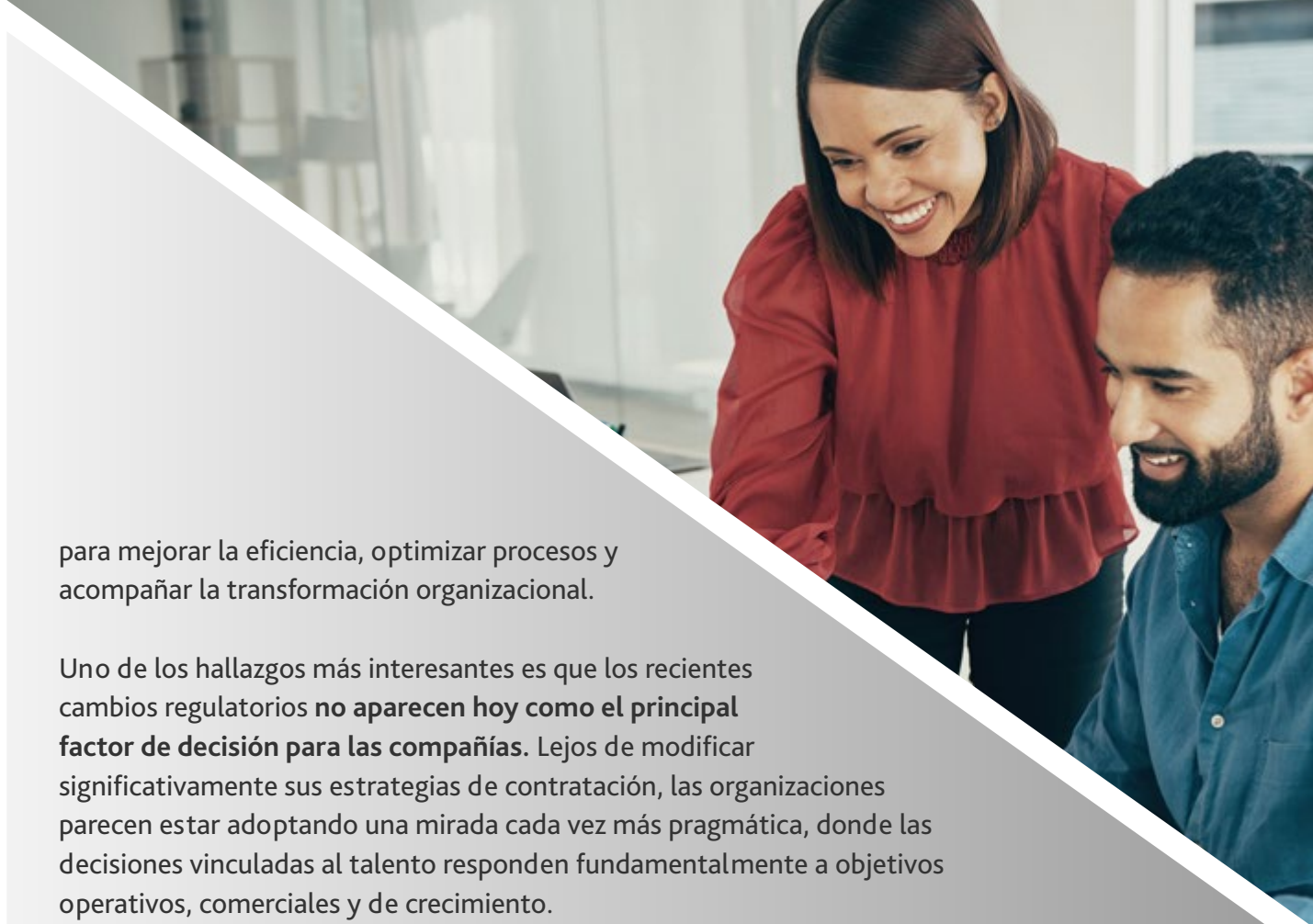
A partir de la visión de más de 100 líderes y referentes de Capital Humano, observamos que las organizaciones **continúan tomando decisiones impulsadas principalmente por las necesidades del negocio.** La demanda de crecimiento sigue siendo el principal motor para la apertura de nuevas posiciones, mientras que la inversión en tecnología emerge como la prioridad estratégica

para mejorar la eficiencia, optimizar procesos y acompañar la transformación organizacional.

Uno de los hallazgos más interesantes es que los recientes cambios regulatorios **no aparecen hoy como el principal factor de decisión para las compañías.** Lejos de modificar significativamente sus estrategias de contratación, las organizaciones parecen estar adoptando una mirada cada vez más pragmática, donde las decisiones vinculadas al talento responden fundamentalmente a objetivos operativos, comerciales y de crecimiento.

Al mismo tiempo, la consolidación de modelos de trabajo híbridos y la creciente atención sobre el bienestar organizacional reflejan una evolución en la forma de gestionar personas. El desafío ya no pasa únicamente por atraer y retener talento, sino por **construir entornos que permitan potenciar su desempeño, desarrollo y contribución al negocio.**

Desde **BDO en Argentina y Bench Club**, creemos que las organizaciones más exitosas serán aquellas capaces de integrar personas, tecnología y negocio en una misma estrategia. Esperamos que este informe aporte información valiosa para comprender las tendencias que hoy están redefiniendo la gestión del Capital Humano en Argentina.



En un contexto de cambios y nuevas tendencias, la primera parte de 2026 estuvo caracterizada por un crecimiento en la gestión del Capital Humano en las organizaciones argentinas. Ante este entorno dinámico y de decisiones calculadas, se desprenden diferentes pilares que marcan la agenda estratégica de un área cada vez más importante para el rendimiento del negocio.

Búsqueda de la digitalización

La innovación y la transformación tecnológica ha dejado de ser una aspiración para convertirse en una necesidad estructural dentro de las compañías.

Un 67% de los líderes encuestados priorizó las herramientas de automatización y gestión dentro de sus expectativas de inversión a futuro.

Efectivizar los cambios normativos

El impacto de la Ley de Modernización Laboral abre el desafío de traducir la certidumbre jurídica en beneficios para la gestión y atracción del talento.

Pese al impacto de la nueva normativa, más de la mitad de los sondeados mantiene sin modificaciones su planificación en talento. Al mismo tiempo, casi un 70% de las organizaciones basan sus políticas de contratación en las demandas del negocio.

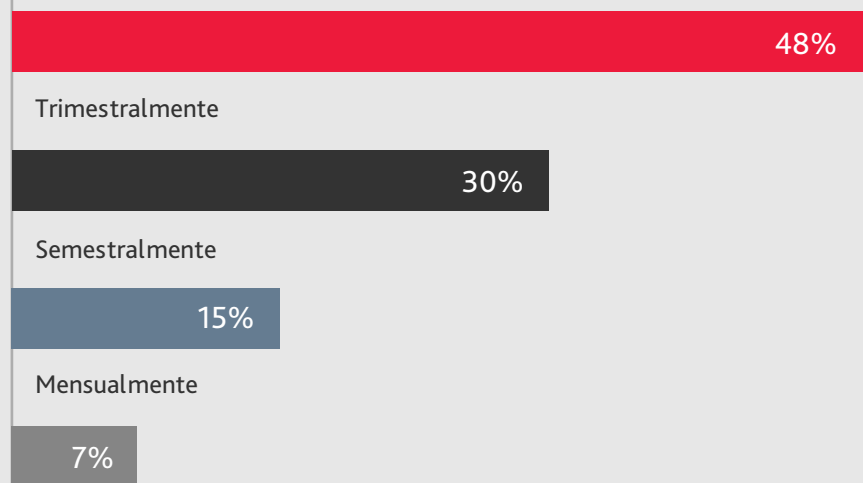
Gestionar el bienestar organizacional

Si bien la gestión del bienestar emocional es una realidad, crece la necesidad de integrarlo de forma estratégica con métricas de riesgo y seguimiento.

Alrededor de un 70% de las compañías operan sin un plan estratégico, con beneficios tácticos aislados o sin mediciones. En este marco el siguiente paso parece posicionarse en transformar las acciones llevadas hasta en momento en iniciativas adaptadas a los principales datos del negocio.

¿Con qué frecuencia actualizan los salarios ofrecidos en sus búsquedas activas?

Según condiciones del mercado (inflación, competencia, casos puntuales)



¿Qué efecto proyecta que tendrá la reciente reforma laboral en sus decisiones de contratación?

66% No se esperan cambios significativos



14% Mayor dinamismo en la contratación (menor percepción de riesgo)



12% Incremento en el uso de esquemas independientes



4% Postergación de nuevas búsquedas hasta que se terminen de reglamentar los cambios



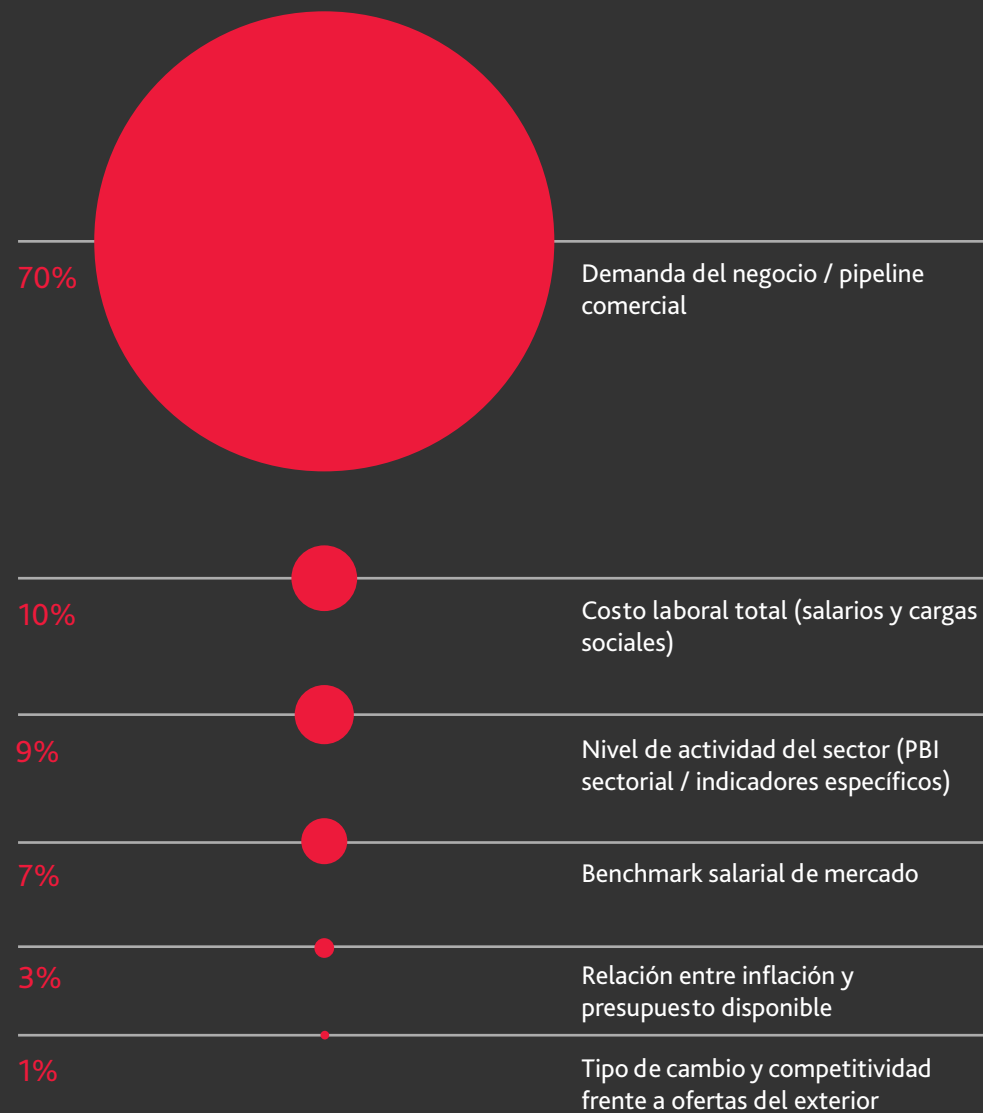
3% Aceleración de la contratación de personal permanente ante la mayor certidumbre jurídica



1% Mayor formalización de vínculos laborales



¿Cuál es el principal indicador que consideran para definir la apertura de nuevas vacantes?



Frente a un presupuesto limitado, ¿dónde se concentra la mayor inversión?

67%

Tecnología: automatización y herramientas de gestión

20%

Desarrollo: programas de beneficios, capacitación, reskilling

8%

Atracción (marca empleadora, recruiting)

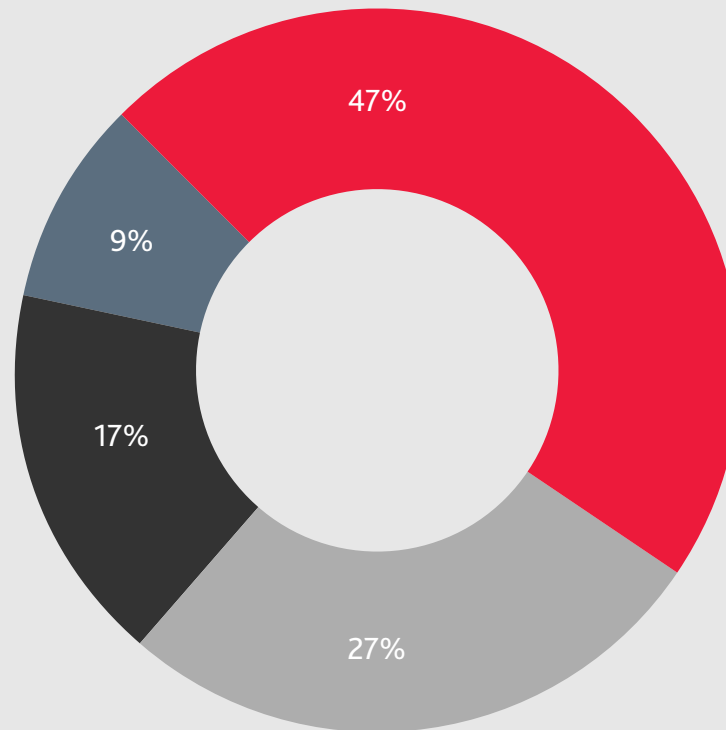
5%

No enfrentamos restricciones presupuestarias





¿Cuál es el factor que más impulsa sus búsquedas hoy?



- Reemplazo de posiciones vacantes
- Expansión de la empresa o nuevas unidades de negocio
- Optimización de costos
- Reconfiguración de perfiles: búsqueda de perfiles más calificados.

Barreras para la adopción de tecnología ¿Cuál es la principal limitación para mejorar sus herramientas de selección (IA, ATS, etc.)?

Ninguna

32%

Falta de presupuesto o altos costos de implementación

26%

Resistencia cultural o falta de capacitación interna

21%

Dificultad para integrar nuevas herramientas de nicho con los sistemas de gestión utilizados

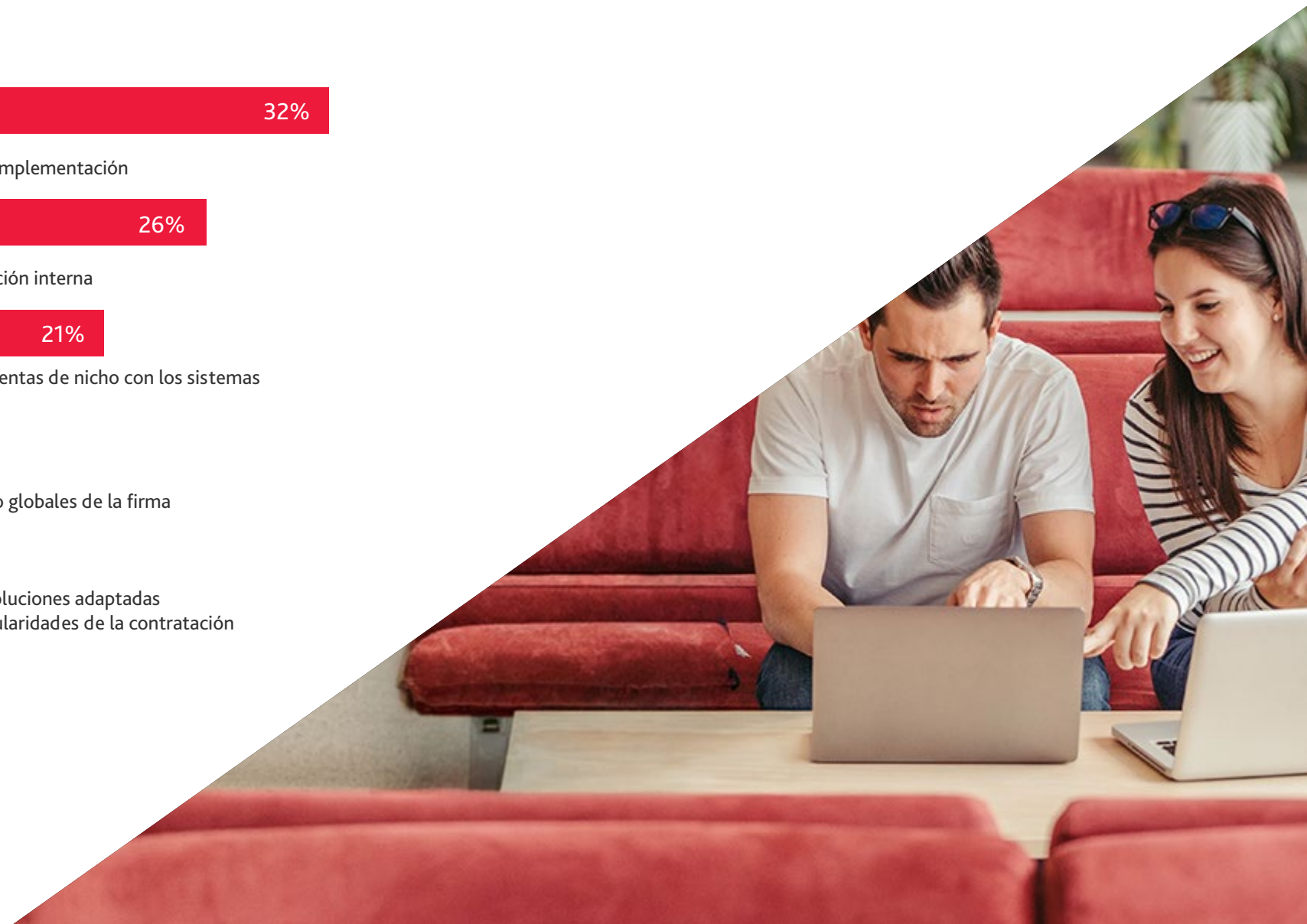
10%

Incompatibilidad con procesos legales o globales de la firma

9%

Escasez de proveedores que ofrezcan soluciones adaptadas a las normativas vigentes y a las particularidades de la contratación

2%



¿Qué modelo de trabajo está siendo más efectivo en su organización para sostener el compromiso y desempeño del talento?

46% Híbrido con días fijos o semifijos de oficina



16% 100% presencial, con foco en cultura y colaboración interna



15% Varía según el tipo de rol o perfil



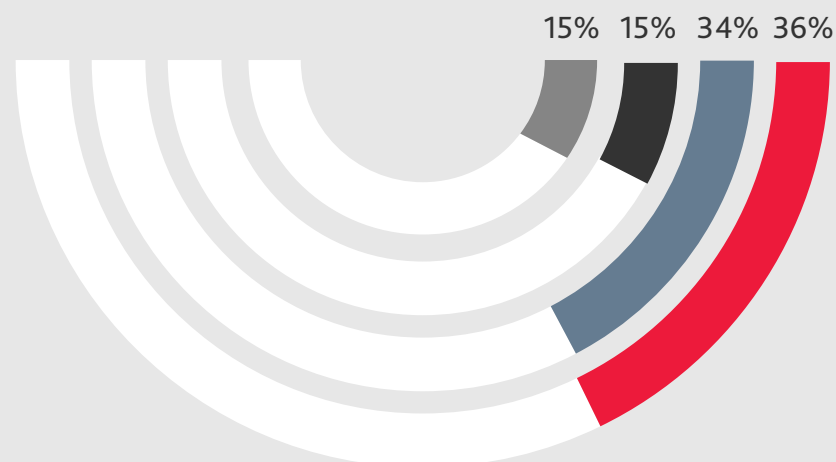
15% Híbrido con flexibilidad total donde el colaborador elige el día de oficina



8% 100% remoto



¿En qué nivel de desarrollo se encuentra la gestión del bienestar emocional en su organización?



- Inicial:** acciones puntuales o beneficios aislados (ej. días extra de descanso)
- En desarrollo:** iniciativas activas, pero sin medición sistemática
- No priorizado actualmente**
- Estratégico:** integrado a la gestión del negocio, con programas formales y métricas de seguimiento

Contactanos

BDO en Argentina
www.bdoargentina.com

Becher y Asociados S.R.L., una sociedad Argentina de responsabilidad limitada, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas. BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

