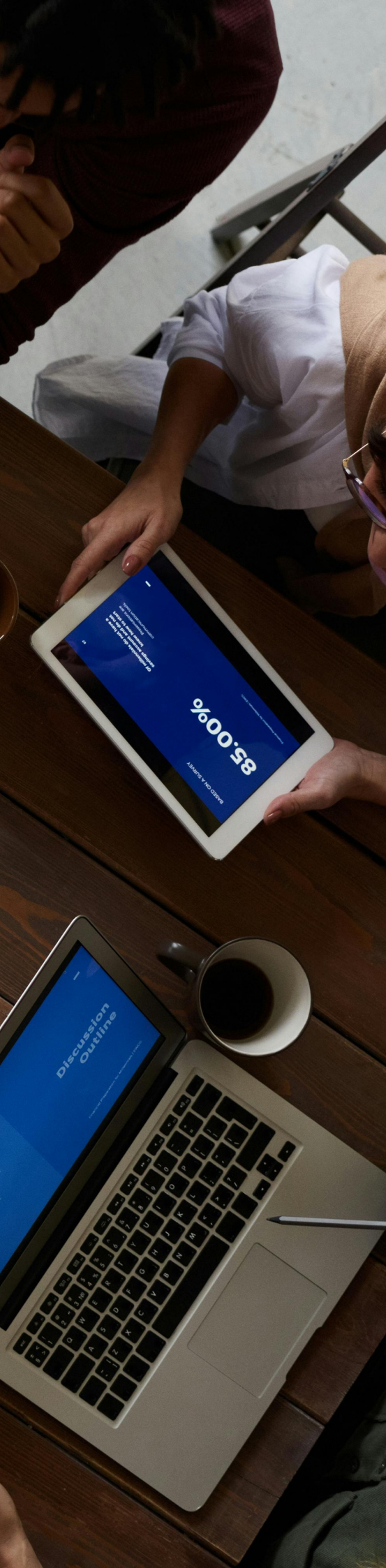




ROTACIÓN LABORAL EN ARGENTINA

Claves, causas y estrategias
para las organizaciones en
2025

Elaborado por
SocioLog | Consultora en dinámicas sociales y
organizacionales

SL

ÍNDICE

01

Introducción

Por qué hablar hoy de rotación laboral: una prioridad estratégica para las organizaciones.

02

La rotación laboral como fenómeno global

Del “job hopping” a la Gran Renuncia: cómo cambió el mundo del trabajo.

03

Radiografía de la rotación laboral en Argentina

Rotación en aumento: seis de cada diez trabajadores argentinos cambiaría de empleo.

04

¿Por qué cambian de empleo los argentinos?

Factores que explican la rotación laboral en 2025: más allá del salario.

05

¿Qué pierden las empresas con la rotación laboral?

El costo oculto de la rotación: productividad, clima y conocimiento en fuga.

06

¿Qué pueden hacer las organizaciones?

De la preocupación a la estrategia: claves para reducir la rotación y fidelizar talento.

07

Conclusión

La rotación como signo de desafío.

08

¿Cómo podemos ayudarte desde SocioLog?

Soluciones a medida para un talento en movimiento.

01 Introducción

Por qué hablar hoy de rotación laboral: una prioridad estratégica para las organizaciones.

En un contexto económico y social en constante transformación, la rotación laboral se ha instalado como una preocupación creciente para las organizaciones. Lejos de ser un fenómeno aislado o pasajero, forma parte de una tendencia global que redefine los vínculos laborales y plantea desafíos para las empresas en términos de gestión, liderazgo y cultura organizacional.

Este informe busca ofrecer una mirada clara y actualizada sobre la rotación laboral en Argentina, aportando cifras clave, factores explicativos y líneas de acción concretas. Está dirigido a quienes ocupan posiciones de responsabilidad en las organizaciones, con el propósito de brindar herramientas que permitan anticiparse al problema, tomar decisiones informadas y generar entornos laborales sostenibles y adecuados.



6 DE CADA 10

trabajadores **renunciarían por mejor salario o beneficios.**

SL

El fenómeno de la movilidad laboral ya no puede abordarse con las respuestas del pasado. Comprender sus causas, su impacto y sus oportunidades es el primer paso para transformarlo en una ventaja competitiva.

02 La rotación como fenómeno laboral

Del “job hopping” a la Gran Renuncia: cómo cambió el mundo del trabajo

En los últimos años, la movilidad laboral se aceleró en todo el mundo. Fenómenos como la “Gran Renuncia” en Estados Unidos o el creciente job hopping (cambio frecuente de empleo) entre los más jóvenes evidencian un cambio profundo en las dinámicas laborales: los profesionales ya no permanecen únicamente por lealtad, sino por propósito, desarrollo y bienestar. Este nuevo escenario está marcado por:

- Una creciente valoración de la flexibilidad y el equilibrio vida-trabajo.
- Una menor tolerancia a entornos laborales poco saludables o sin proyección.
- Un cambio generacional que redefine qué significa “hacer carrera”.

Según The New York Times (2023), para la Generación Z (1996-2010) cambiar de trabajo ya no es una señal de inestabilidad, sino una estrategia de crecimiento. Las empresas que no lo entienden pierden talento en silencio.

La rotación ya no es vista como un problema individual, sino como un síntoma estructural. Y las organizaciones que la abordan con una mirada estratégica —en lugar de defensiva— logran atraer y fidelizar a los perfiles más valiosos.

03 Radiografía de la rotación laboral en Argentina

Rotación en aumento: seis de cada diez trabajadores argentinos cambiaría de empleo.

En 2025, la rotación laboral en Argentina alcanzó niveles récord. Según diversas fuentes del ámbito económico y empresarial (Randstat, 2025; Michael Page, 2025), el 34% de los trabajadores argentinos está buscando activamente un nuevo empleo y un 31% adicional se muestra abierto a recibir ofertas más atractivas.

Este fenómeno se da en un contexto de:

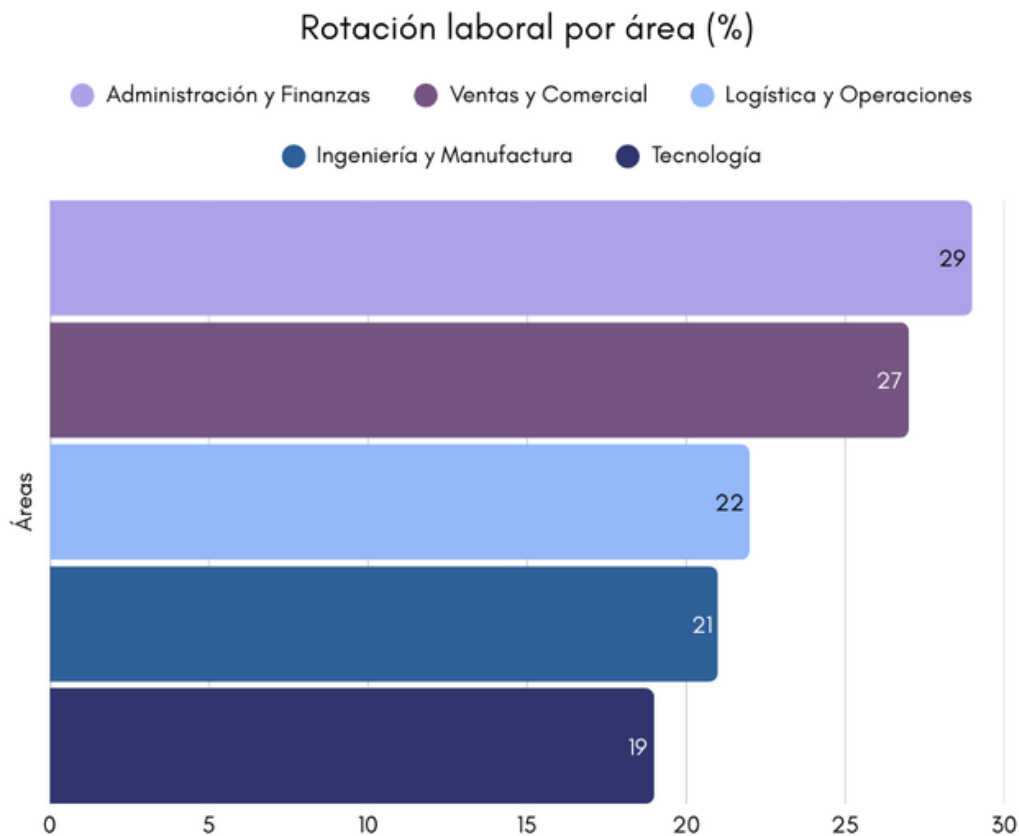
- Inflación persistente que erosionó el poder adquisitivo.
- Falta de ajuste salarial acorde al costo de vida: solo el 16% de las empresas dio aumentos por encima de la inflación en 2024.
- Escasa percepción de desarrollo profesional: el 43% de los profesionales considera que no tiene oportunidades de crecimiento en su trabajo actual.

Las áreas con mayor rotación detectadas por los estudios recientes son:

1. Administración y Finanzas (29%)
2. Ventas y Comercial (27 %)
3. Logística y Operaciones (22 %)

4. Ingeniería y Manufactura (21 %)

5. Tecnología (19 %)



04 ¿Por qué cambian de empleo los argentinos?

Factores que explican la rotación laboral en 2025: más allá del salario.

Lejos de responder a una sola causa, la rotación laboral en Argentina es el resultado de una combinación de factores económicos, organizacionales, generacionales y culturales que se entrelazan y refuerzan.

Factores económicos:

- Desajuste entre inflación y salarios: el 54% de las empresas cree haber ajustado sueldos según inflación, pero el 30 % reconoce que no llegó a cubrirla (Michael Page, 2025).
- Escasa previsión salarial para 2025: el 58% de las compañías no planea aplicar recomposición salarial (Michael Page, 2025).
- Mejores oportunidades en otras empresas: salarios más elevados y paquetes de beneficios que incluyen, por ejemplo, seguros médicos y planes de retiro.

Factores organizacionales:

- Falta de planes de carrera claros: el 54% de los colaboradores renunciaría por no ver oportunidades de desarrollo en su empresa (Michael Page, 2025).
- Estilos de liderazgo poco efectivos: el 41% de quienes cambian de trabajo lo hacen por problemas con la gestión (Michael Page, 2025).
- Cultura organizacional contradictoria con los cambios sociales.

Factores generacionales:

- Nuevas generaciones valoran flexibilidad, propósito y autonomía.
- Mejor equilibrio entre vida personal y trabajo.
- Para la Generación Z y los Millennials, cambiar de empleo no es una pérdida, sino una oportunidad.

Factores culturales:

- Cambiaron las expectativas: hoy renunciar puede ser una elección estratégica para el crecimiento personal o profesional.

¿Por qué **cambian de empleo**
los argentinos?

Falta de planes de carrera claros y liderazgo poco efectivo.

Búsqueda de **flexibilidad, propósito y equilibrio vida-trabajo.**

Renunciar es una **elección estratégica** para crecer.

Salarios desactualizados frente a la inflación.

05 ¿Qué pierden las empresas con la rotación laboral?

El costo oculto de la rotación: productividad, clima y conocimiento en fuga

Cuando un colaborador se va, la pérdida no se limita al puesto vacante. La rotación laboral implica una serie de costos visibles e invisibles que afectan directamente el rendimiento de la organización:

Costos visibles:

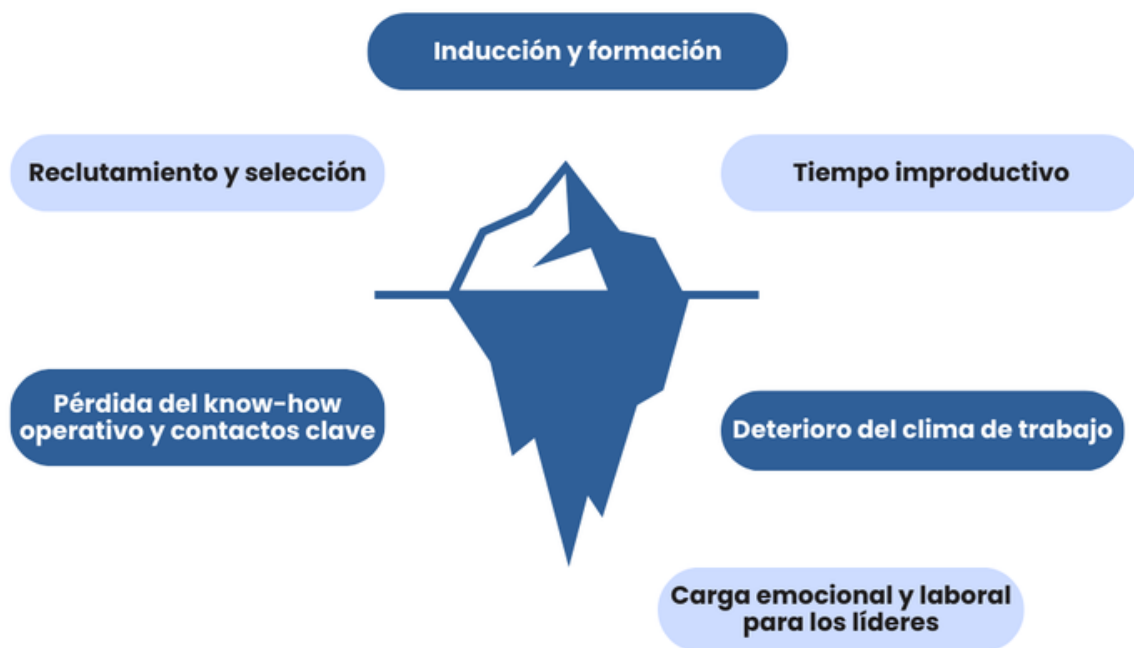
- Reclutamiento y selección: publicación, entrevistas, consultorías externas.
- Inducción y formación: tiempo y recursos para capacitar a la nueva persona.
- Tiempo improductivo: curva de aprendizaje, errores iniciales, carga extra en el equipo.

Costos ocultos:

- Pérdida de conocimiento acumulado: know-how operativo, contactos clave, soluciones informales.
- Deterioro del clima laboral: el “efecto dominó” de la rotación afecta la moral del equipo.
- Desgaste de los líderes: gestionar altas tasas de rotación incrementa la carga emocional y operativa de mandos medios.

Además, la rotación masiva o frecuente debilita la marca empleadora, alimentando una percepción de inestabilidad que ahuyenta al mejor talento.

Las organizaciones que no toman medidas preventivas frente a este fenómeno corren el riesgo de entrar en una espiral de desgaste: se pierde talento, se baja la productividad, se sobrecargan los equipos, y se vuelve aún más difícil retener.



06 ¿Qué pueden hacer las organizaciones?

De la preocupación a la estrategia: claves para reducir la rotación y fidelizar talento

La rotación laboral no es inevitable. Las organizaciones que logran anticiparse al problema y actuar de manera integral son las que hoy retienen al talento clave y atraen nuevos perfiles con mayor facilidad. A continuación, proponemos 6 líneas estratégicas para transformar la rotación en una oportunidad de mejora:

1. Revisar las políticas de compensación

- Asegurar que los salarios estén alineados al mercado y se ajusten periódicamente.
- Incluir beneficios flexibles y personalizados, como bienestar, prepaga, días libres, reconocimientos.

2. Diseñar planes de desarrollo profesional claros

- Mostrar caminos de crecimiento posibles dentro de la organización.
- Promover la formación continua y la movilidad interna.

3. Fortalecer el liderazgo de cercanía

- Invertir en formación para líderes, especialmente en habilidades blandas.
- Fomentar una gestión empática, con escucha activa y feedback constructivo.

4. Cuidar la salud mental y el equilibrio vida-trabajo

- Ofrecer flexibilidad real: esquemas híbridos claros y adaptados.

- Crear un entorno emocionalmente seguro.

5. Entender el vínculo entre cultura organizacional y rotación

- Promover una identidad sensible a los contextos y a los nuevos sentidos del trabajo organizacional.
- Trabajar la diversidad, inclusión y pertenencia de manera efectiva.

6. Medir y actuar con información

- Implementar diagnósticos periódicos sobre clima, rotación y motivaciones del personal.
- Escuchar al personal antes de que se vaya.



07 Conclusión

La rotación como signo de desafío

La rotación laboral no es solo una estadística o un costo. Es una forma que tiene el personal de expresar que algo no está funcionando para él en la organización — y que existen oportunidades en el entorno que pueden ser aprovechadas.

Lejos de resignarse, las empresas pueden usar esta señal como punto de partida para repensar sus políticas, sus culturas y sus vínculos internos (y externos). En un mercado cada vez más competitivo y dinámico, no se trata sólo de retener: se trata de fidelizar con propósito, escuchando activamente a quienes hacen el trabajo todos los días.

El desafío ya no es solo captar talento, sino construir entornos donde las personas quieran quedarse.

Contar con acompañamiento externo puede marcar la diferencia: brinda perspectiva, metodología y capacidad de acción sin perder tiempo.

08 **¿Cómo podemos ayudarte desde SocioLog?**

Soluciones a medida para un talento en movimiento.

Desde nuestra consultora, ayudamos a organizaciones de distintos sectores a comprender, anticipar y transformar los desafíos vinculados a la rotación laboral y la gestión del talento.

Ofrecemos:

- Diagnóstico de rotación y clima laboral: encuestas internas, entrevistas y análisis de datos para conocer causas, percepciones y puntos críticos.
- Informes de tendencias actuales.
- Asesoramiento para el diseño de estrategias de fidelización: líneas de acción realistas para reducir la rotación y mejorar la experiencia del colaborador.

- Monitoreo y seguimiento continuo: herramientas para evaluar avances y ajustar estrategias.

Podés seguir nuestro trabajo y mantenerte en contacto a través de los siguientes medios y redes sociales:



info@sociolog.ar



www.sociolog.ar



+54 351 3133952



SocioLog



@sociolog.ar

Fuentes

- Ámbito. (2025, junio). Crece la rotación laboral: el 34% de los trabajadores busca nuevas oportunidades. <https://www.ambito.com/economia/alta-rotacion-laboral-uno-cada-tres-trabajadores-argentinos-quiere-cambiar-trabajo-n6154282>
- Forbes España. (2023, septiembre 28). El CEO ante la Gran Renuncia: claves para atraer, retener y ganar la batalla del talento. <https://forbes.es/empresas/276880/el-ceo-ante-la-gran-renuncia-claves-para-atraer-retener-y-ganar-la-batalla-del-talento/>
- Haz Revista. (2025, mayo). El compromiso laboral cae a mínimos en 2025 y la rotación supera el 24%. <https://hazrevista.org/rsc/2025/05/compromiso-laboral-cae-minimos-2025-rotacion-supera-24-por-ciento/>
- IDESA. (2024, mayo 1). Día del Trabajador: 3 desafíos pendientes del mercado laboral. <https://idesa.org/dia-del-trabajador-3-desafios-pendientes-del-mercado-laboral/>
- Infobae. (2025, abril 24). El 58% de las empresas no tiene previsto implementar medidas de recomposición salarial en 2025. <https://www.infobae.com/economia/2025/04/24/el-58-de-las-empresas-no-tiene-previsto-implementar-medidas-de-recomposicion-salarial-en-2025/>
- Mercado. (2025, julio). El 34% de los argentinos planea cambiar de empleo en 2025. <https://mercado.com.ar/tendencias/el-34-de-los-argentinos-planea-cambiar-de-empleo-en-2025/>
- Michael Page. (2025). Estudio de Tendencias – Argentina 2025. <https://image.email.page.com/lib/fe3711717564047b761d70/m/1/f0005633-759a-4bd7-8845-6c89de5820c9.pdf>
- New York Times. (2023, agosto 9). For younger workers, job hopping has lost its stigma. Should it? <https://www.nytimes.com/2023/08/09/business/job-hopping-young-workers-gen-z.html>
- Perfil. (2025). Rotación laboral: “Hoy renunciar es visto como una evolución profesional y no necesariamente como algo negativo”. <https://www.perfil.com/noticias/canal-e/rotacion-laboral-hoy-renunciar-es-visto-como-una-evolucion-profesional-y-no-necesariamente-como-algo-negativo.phtml>
- Randstad. (2025). La generación Z y la rotación laboral: ¿cuál es su impacto en el sector manufacturero? <https://www.randstad.com.ar/empleos-talento/candidatos/generacion-z-rotacion-laboral-cual-su-impacto-sector-manufacturero/>
- Zona Norte Hoy. (2025, junio 8). Alta rotación laboral en Argentina: uno de cada tres trabajadores quiere cambiar de empleo. <https://www.zonanortehoy.com/economia/alta-rotacion-laboral-en-argentina-uno-de-cada-tres-trabajadores-quiere-cambiar-de-empleo/>
- 100 Seguro. (2025). Mercado laboral 2025: más movilidad, desafíos por el talento y cambios en los esquemas de trabajo. <https://100seguro.com.ar/mercado-laboral-2025-mas-movilidad-desafios-por-el-talento-y-cambios-en-los-esquemas-de-trabajo/>

SocioLog