

2024

REPORTE DE REMUNERACIÓN

ARGENTINA



Michael Page



Índice de contenidos

Editorial	3
Metodología	4
Informe de mercado: Situación actual y perspectivas	5
Reporte salarial	10
Otros Estudios de Mercado	29
Acerca de PageGroup	30



Editorial

El mercado laboral en Argentina continúa representando un gran desafío para este 2024, en lo que va del año, **el salario recobró su posicionamiento como el “concepto estrella” para la toma de decisiones estratégicas.**

Con un 51% de los profesionales insatisfechos con su salario, dato que surge de nuestro informe Talent Trends 2024, la compensación económica volvió a ser el factor principal a la hora de evaluar nuevas oportunidades laborales.

Este porcentaje invita a las organizaciones a reflexionar sobre la **importancia de generar espacios de confianza donde los colaboradores se sientan cómodos para expresar sus expectativas.** Las empresas tienen la responsabilidad de iniciar conversaciones abiertas sobre compensación y beneficios, no solo para garantizar la satisfacción, sino también para fomentar un ambiente de transparencia y equidad.

Si bien las negociaciones salariales son una parte inevitable de la fidelización y atracción de talentos, ofrecer salarios más altos puede no siempre ser factible. Por esta razón, para mantenerse competitivas, **las empresas deben abordar los desafíos asociados al equilibrio vida-trabajo, ya que la flexibilidad y el bienestar también ocupan un lugar central en la toma de decisiones de los profesionales.**

En este sentido, y ante la creciente tendencia hacia un esquema laboral con mayor

presencialidad, donde muchas empresas fortalecieron su modalidad de trabajo híbrido para impulsar la productividad y revitalizar la cultura organizacional, es fundamental adaptar de forma continua las políticas de beneficios, priorizando la autonomía y la flexibilidad, con el objetivo de fomentar equipos motivados y comprometidos.

De cara al 2025, **2 de cada 3 de los profesionales relevados para este estudio cree que la economía mejorará,** lo que refuerza el optimismo generalizado sobre el crecimiento del mercado laboral en Argentina.

Las empresas que apuesten por una estrategia de compensación integral, que combine salario de mercado, ajustes salariales periódicos, un entorno laboral flexible y una cultura orientada al desarrollo personal y bienestar profesional, estarán mejor posicionadas para capitalizar el crecimiento y mantenerse competitivas en un mercado laboral cada vez más exigente.



Miguel Carugati

Managing Director Argentina & Uruguay
PageGroup



Metodología del estudio

Para llevar a cabo el Reporte de Remuneración Argentina 2024, recopilamos **1.258 respuestas de profesionales de mandos medios y altos**, que aplicaron a nuestras vacantes de finanzas, sales & marketing, ingeniería, supply chain, recursos humanos, tecnología y healthcare & life sciences, entre marzo y julio de 2024.

El reporte incluye información del Job Applicant Confidex Index* y de La Voz de los Candidatos**, con el fin de ofrecer un análisis exhaustivo.

Además, se incorporaron datos obtenidos a través de entrevistas con candidatos y reuniones comerciales con clientes, junto con insights provistos por los consultores especializados de cada industria, obtenidos en agosto y septiembre de 2024.

Para la elaboración de las tablas salariales, se utilizó un criterio de agrupación según el tamaño de las empresas, dividiendo las posiciones en dos categorías: Pequeñas y Medianas Empresas (hasta 250 colaboradores) y Grandes Empresas (más de 250 colaboradores). Esta clasificación facilita la comparación y el análisis de los rangos salariales en función del tamaño organizacional.

Los salarios, presentados en pesos argentinos, muestran los valores mínimos y máximos del salario mensual bruto, sin incluir remuneraciones variables ni beneficios adicionales. Los rangos pueden variar según la experiencia, habilidades específicas de cada perfil y otros factores como la industria o la facturación de la empresa.



* El Job Applicant Confidex Index mide la confianza de los profesionales en el mercado laboral y en el desarrollo de sus carreras.

** La Voz de los Candidatos recoge las opiniones y expectativas de los candidatos que se postularon a una vacante en PageGroup Argentina.



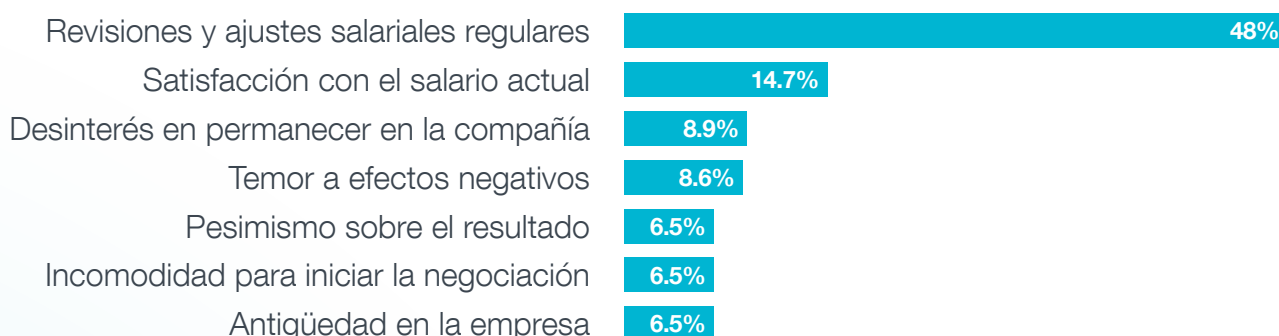
Informe del Mercado: Situación Actual y Perspectivas

El salario sigue siendo el rey

En el panorama laboral actual de Argentina, el salario pasó a ser el principal factor de satisfacción y motivación para los profesionales. **A pesar de que 51%* expresa insatisfacción con su remuneración, el 40% nunca ha**

intentado negociar su salario. Esta brecha entre insatisfacción y acción representa una oportunidad clave para que las empresas inicien conversaciones sobre compensación y expectativas laborales.

Razones por las que los profesionales no intentaron negociar su salario**:



Por otro lado, **del total de profesionales que intentaron negociar su salario en los últimos 12 meses, solo el 33% de ellos lograron alcanzar sus expectativas.**



*Dato obtenido de Talent Trends 2024.

** Estos valores están expresados en frecuencia relativa, no se toman términos porcentuales absolutos.



Confianza en la Negociación Salarial:

La confianza de los profesionales que inician conversaciones para negociar su salario es notablemente alta, con un 84% asegurando sentirse seguros en este proceso.

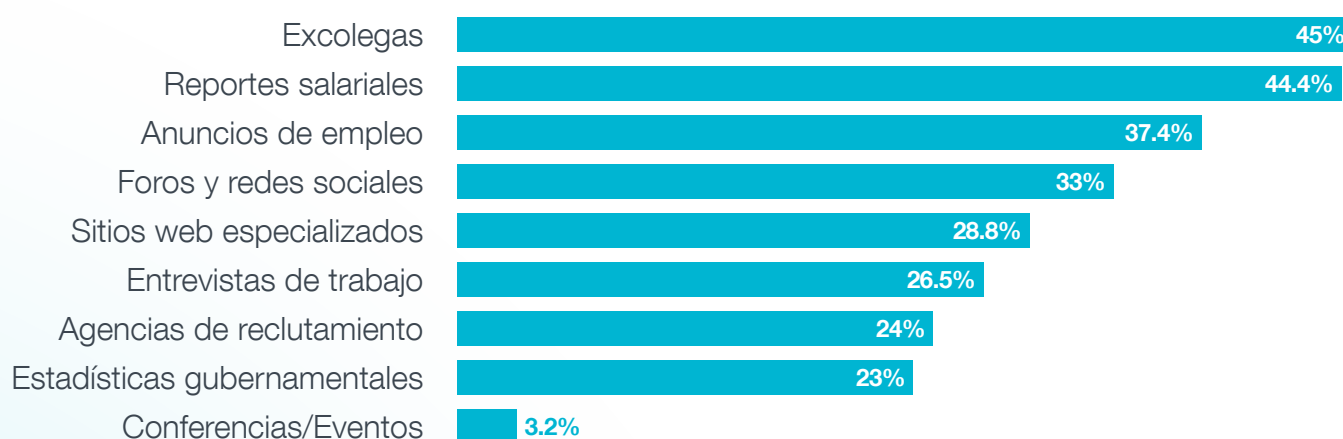
Sin embargo, existen diferencias significativas entre distintos grupos. Los hombres muestran un mayor nivel de confianza, con un 87%, frente al 78% de las mujeres. La edad y los años de experiencia laboral juegan un papel clave: a medida que los candidatos tienen más trayectoria en el mercado, tienden a sentirse más seguros.

En particular, **el 92% de los managers se sienten confiados en la negociación salarial**, en comparación con el 74% de los profesionales que no ocupan cargos de liderazgo.

En cuanto a las estrategias durante la negociación, **el 62% de los profesionales prefiere tener una conversación informal con su líder directo o el área de Recursos Humanos**. Además, el 40.5% prepara una lista detallada de sus logros para justificar su solicitud de aumento y el 37.5% realiza una investigación de mercado para determinar un salario adecuado.

Asimismo, el 52% de los profesionales se actualizan sobre las tendencias salariales varias veces al año, lo que refleja un alto interés por mantenerse competitivos en el mercado.

Fuentes de Información sobre Salarios*:



* Estos valores están expresados en frecuencia relativa, no se toman términos porcentuales absolutos.

Aunque la mayoría de los profesionales se sienten capaces de manejar una negociación salarial, existen diferencias significativas basadas en género, edad y nivel de puesto. La falta de confianza en la negociación puede deberse a una combinación de satisfacción con ajustes salariales regulares o temor a posibles repercusiones. Las empresas deben ser conscientes de estas dinámicas y fomentar conversaciones abiertas y transparentes, ajustando sus estrategias de compensación para adaptarse mejor a las necesidades y expectativas de sus colaboradores.





Situación actual del Talento

Actualmente, el 43% de los candidatos que aplicaron a nuestras vacantes entre marzo y julio de este año estaban empleados bajo contratos permanentes, mientras que el 28% se encontraba desempleado.

La mayoría de quienes buscan empleo han estado en el proceso entre 1 y 3 meses, y un 61% se muestra optimista sobre encontrar trabajo en menos de 3 meses.

Principales razones para buscar un nuevo empleo:



El deseo de mejorar las condiciones salariales y lograr un mejor equilibrio vida-trabajo son los principales impulsores de cambio entre los profesionales. Además, la búsqueda de desarrollo de nuevas habilidades refleja la necesidad de que las empresas implementen políticas de beneficios que incluyan programas de crecimiento personal y profesional, subrayando la importancia de ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo.



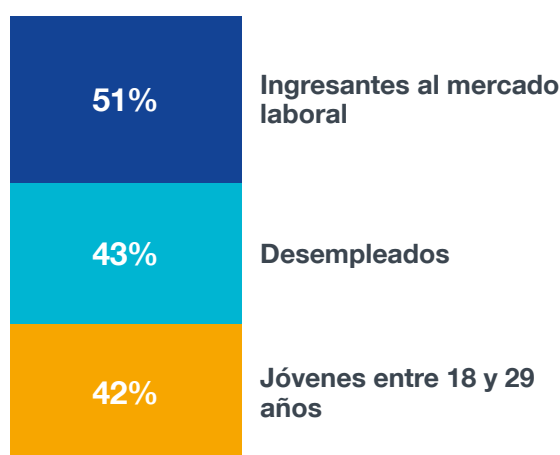


Situación del Mercado y Perspectivas

El mercado laboral en Argentina presenta una percepción mixta entre los profesionales: el 41% lo califica como “bueno”, mientras que el 46% lo percibe “pobre”. Sin embargo, la mayoría mantiene una actitud positiva hacia el futuro. El 68% de los encuestados confía en que el mercado laboral mejorará en el próximo año.

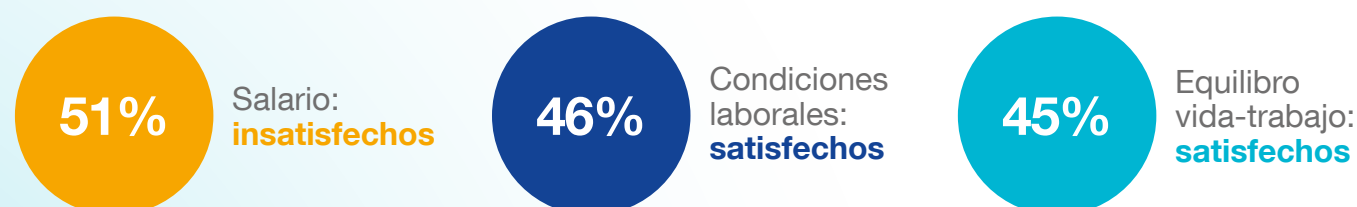
En términos de la situación económica actual, un 34% la percibe como “buena”, frente a un 46% que la considera “pobre”. A pesar de estas percepciones negativas, el 69% de los profesionales tienen una visión optimista respecto al futuro económico del país para el 2025.

¿Quiénes están más preocupados por el impacto en su situación financiera?



El panorama actual muestra opiniones divididas sobre el mercado laboral y la economía, aunque hay un notable optimismo respecto al futuro. El estrés financiero y la insatisfacción salarial son preocupaciones predominantes, especialmente entre los jóvenes y los nuevos ingresantes al mercado laboral. Para mejorar la satisfacción y fidelización de los empleados, las empresas deben centrar sus esfuerzos en mejorar las condiciones laborales y salariales, así como en ofrecer un adecuado equilibrio vida-trabajo.

Factores de Satisfacción e Insatisfacción en el Entorno Laboral



*Dato obtenido de Talent Trends 2024.



Más Allá del Salario

Además del salario, los beneficios no monetarios son claves para la satisfacción de los profesionales. Un 47.7% de los candidatos negocian estos beneficios durante las entrevistas.

Algunos de los beneficios más valorados por los profesionales



Los beneficios no monetarios están adquiriendo cada vez más importancia y son factores determinantes para muchos profesionales. Las empresas que ofrecen políticas de beneficios personalizadas, especialmente en temas como la salud y el equilibrio vida-trabajo, así como recompensas monetarias por desempeño y mérito, tienen una ventaja competitiva significativa. La satisfacción laboral y la percepción positiva de la marca empleadora pueden mejorar notablemente al atender estos aspectos clave.

El mercado laboral argentino presenta un panorama mixto con desafíos en salarios, condiciones laborales y beneficios. A pesar del optimismo general hacia el futuro, las empresas deben estar atentas a las necesidades y expectativas de los profesionales para mantenerse competitivas. Las negociaciones salariales, el equilibrio vida-trabajo y los beneficios adicionales son esenciales para la satisfacción y el compromiso de los empleados en el entorno laboral actual.





REPORTE SALARIAL





C - Level

En el entorno ejecutivo actual, **el bienestar y la sostenibilidad son prioridades clave para los líderes empresariales**. Los altos directivos buscan más que una compensación económica atractiva; valoran profundamente las oportunidades de desarrollo continuo, una cultura organizacional sólida, la ética corporativa y un compromiso genuino con el bienestar de los empleados. Estos factores son determinantes para su lealtad y permanencia en las empresas.

De acuerdo con nuestro estudio Talent Trends Leadership 2024, casi el 50% de los ejecutivos globales estarían dispuestos a rechazar un ascenso si compromete su bienestar personal. Además, el 70% de los directivos considera que la flexibilidad laboral, ya sea mediante acuerdos híbridos o trabajo flexible, es también un elemento importante al aceptar o postularse para un nuevo puesto.

En términos de trayectoria profesional, cerca del 40% de los profesionales hoy

tienen responsabilidades relacionadas con sostenibilidad, cifra que aumenta a casi el 50% entre los altos directivos. Este cambio refleja un creciente enfoque en la integración de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en las estrategias corporativas, impulsado tanto por el compromiso de los líderes como por el interés de los talentos en trabajar en empresas que promuevan estos principios.

Particularmente en Argentina, el interés en ESG está en expansión, aunque más del 80% de las compañías se encuentran en fases iniciales de implementación. Dentro de estas iniciativas, el 37% se enfoca en aspectos sociales, el 32% en cuestiones ambientales y el 29% en gobernanza. Esto muestra que, aunque hay un avance hacia la incorporación de criterios ESG, aún queda mucho por hacer para integrar plenamente estos principios en las estrategias organizacionales.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS



TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES





C - Level

Posiciones	Mediana		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente General (CEO)	\$ 11.000.000	\$ 14.000.000	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000
Director Financiero (CFO)	\$ 8.000.000	\$ 12.000.000	\$ 12.000.000	\$ 18.000.000
Director Comercial (CCO)	\$ 7.500.000	\$ 11.000.000	\$ 10.000.000	\$ 16.000.000
Director de Operaciones (COO)	\$ 7.500.000	\$ 10.000.000	\$ 9.000.000	\$ 14.000.000
Director de Recursos Humanos (CHRO)	\$ 7.500.000	\$ 9.000.000	\$ 8.500.000	\$ 14.000.000
Director de Tecnología (CTO)	\$ 8.000.000	\$ 11.000.000	\$ 11.000.000	\$ 15.000.000
Director de Marketing (CMO)	\$ 7.500.000	\$ 9.000.000	\$ 8.000.000	\$ 12.000.000



Finanzas

Los recientes cambios en la política económica han llevado a diversas empresas a reevaluar y ajustar sus estrategias en las áreas financieras. En este contexto, la optimización de costos se convirtió en una prioridad recurrente. Los perfiles especializados en control de gestión, planificación financiera estratégica y análisis de costos son altamente demandados en diferentes industrias.

Además, el énfasis creciente en el análisis de datos, refleja la importancia de contar con

perfiles que puedan combinar conocimientos financieros con habilidades tecnológicas para optimizar los procesos y aportar valor a las estructuras financieras de las organizaciones.

Asimismo, la necesidad de profesionalizar la estructura y orientar los esfuerzos comerciales hacia el mercado corporativo se intensificaron. Las organizaciones están enfocadas en fortalecer sus capacidades internas y mejorar su competitividad en un mercado que exige una mayor expertise y especialización.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1

Gerente de
Administración
y Finanzas

2

Gerente de
Control y
Gestión

3

Gerente de
Contabilidad y
Reporting

4

Gerente de
Créditos y
Cobranzas

TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES



Auto de
la compañía



Bono anual (aprox.
20% salario anual)



Esquema Híbrido /
Flexibilidad



Tarjeta de
alimentación



Finanzas y contabilidad

Posiciones	Pequeña / Mediana		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente de Administración y Finanzas	\$ 4.400.000	\$ 5.800.000	\$ 6.000.000	\$ 9.000.000
Gerente Contable	\$ 3.500.000	\$ 4.300.000	\$ 4.100.000	\$ 6.000.000
Jefe Contable	\$ 2.800.000	\$ 3.400.000	\$ 3.100.000	\$ 4.000.000
Gerente de Finanzas y Tesorería	\$ 3.700.000	\$ 4.500.000	\$ 4.500.000	\$ 6.800.000
Jefe de Finanzas y Tesorería	\$ 2.900.000	\$ 3.600.000	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000
Gerente de Control de Gestión	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 4.800.000	\$ 6.700.000
Jefe de Control de Gestión	\$ 2.900.000	\$ 3.500.000	\$ 3.500.000	\$ 4.300.000
Gerente de Impuestos	\$ 3.100.000	\$ 4.000.000	\$ 3.700.000	\$ 5.700.000
Gerente de Créditos y Cobranzas	\$ 3.000.000	\$ 3.900.000	\$ 3.600.000	\$ 5.500.000



Ingeniería

La demanda de talento sigue mostrando una clara tendencia hacia perfiles versátiles capaces de asumir diversas responsabilidades, incluso más allá de su especialización. Las organizaciones buscan profesionales con conocimientos en varias ramas de la ingeniería, en respuesta a la expansión de áreas técnicas y la necesidad de profesionalizar los procesos operativos internos. Esta evolución refleja una creciente necesidad de ingenieros que puedan adaptarse a roles multidisciplinarios y enfrentar desafíos variados en un entorno en constante cambio.

Además, se observa un crecimiento en el alcance de las responsabilidades asociadas a ciertos

roles de ingeniería, particularmente en la revisión de procesos, la mejora continua y la gestión comercial. Este ajuste refleja una adaptación a las demandas cambiantes y la creciente complejidad de las funciones dentro del sector.

Si bien las habilidades técnicas siguen siendo cruciales dentro del área de ingeniería, cada vez se exigen más habilidades blandas relacionadas al liderazgo, la inteligencia emocional y competencias de comunicación, facilitando así una integración más fluida de sus funciones dentro de las organizaciones.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS



TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES





Ingeniería

Posiciones	Pequeña / Mediana		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente de Planta	\$ 5.500.000	\$7.000.000	\$ 7.500.000	\$ 10.500.000
Jefe de Producción	\$ 3.000.000	\$3.900.000	\$ 4.100.000	\$ 5.000.000
Gerente de Operaciones	\$ 5.000.000	\$6.500.000	\$ 7.200.000	\$ 8.400.000
Gerente de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente	\$ 3.300.000	\$4.500.000	\$ 4.300.000	\$ 5.700.000
Gerente de Mantenimiento	\$ 3.500.000	\$4.700.000	\$ 4.500.000	\$ 6.000.000
Jefe de Mantenimiento	\$ 3.000.000	\$3.600.000	\$ 3.600.000	\$ 4.300.000
Gerente de Calidad	\$ 3.300.000	\$4.300.000	\$ 4.200.000	\$ 5.500.000



Supply Chain

En el sector se observa un notable incremento en la demanda de talento, especialmente en posiciones de mandos medios como gerencias y jefaturas de abastecimiento, logística y mantenimiento.

Las organizaciones están en busca de perfiles que combinen habilidades técnicas y blandas; especialmente de liderazgo, capacidad de adaptación a los cambios y sólidas competencias para la toma de decisiones estratégicas. Esta demanda subraya la creciente importancia

de contar con agilidad para ejecutar acciones comerciales y de negociación efectivas, así como para liderar equipos con éxito.

Los profesionales más buscados son los que cuentan con experiencia en la gestión eficiente de abastecimiento, la coordinación de logística y la negociación en compras directas, evidenciando la necesidad de expertos capaces de gestionar la transformación continua y mejorar la eficiencia operativa.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS



TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES





Supply Chain

Posiciones	Pequeña / Mediana		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente de Supply Chain	\$ 4.100.000	\$ 5.500.000	\$ 6.000.000	\$ 8.200.000
Gerente de Compras	\$ 3.800.000	\$ 5.300.000	\$ 5.200.000	\$ 7.600.000
Jefe de Compras	\$ 2.800.000	\$ 3.500.000	\$ 3.400.000	\$ 4.300.000
Gerente de Logística	\$ 3.700.000	\$ 4.700.000	\$ 4.500.000	\$ 6.500.000
Jefe de Logística	\$ 2.800.000	\$ 3.300.000	\$ 3.200.000	\$ 4.000.000
Gerente de Comex	\$ 3.200.000	\$ 4.400.000	\$ 4.500.000	\$ 6.000.000



Ventas

El contexto económico actual ha llevado a las empresas a reevaluar y rediseñar sus equipos comerciales. La creciente presión en los mercados ha impulsado a muchas organizaciones a ajustar sus estrategias, enfocándose en la creación de equipos especializados en el desarrollo de nuevos negocios, la apertura de mercados y la fidelización de cuentas clave.

En un entorno altamente competitivo y con la entrada esperada de nuevos actores en diversas

industrias, hay una demanda creciente de profesionales con visión estratégica, orientación a resultados y un enfoque sólido en la experiencia del cliente (customer experience).

Entre los roles más solicitados, se observa un aumento significativo en las posiciones relacionadas con Business Development, especialmente en lo que respecta a la expansión de nuevos mercados y el crecimiento de la cartera de clientes.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS



TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES





Ventas (B2C)

Posiciones	Pequeña / Mediana		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente Comercial	\$ 5.700.000	\$ 6.700.000	\$ 6.500.000	\$ 9.000.000
Jefe de Ventas	\$ 3.800.000	\$ 4.700.000	\$ 4.500.000	\$ 6.000.000
KAM	\$ 2.500.000	\$ 3.300.000	\$ 3.000.000	\$ 3.800.000

Ventas (B2B)

Posiciones	Pequeña / Mediana		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente Comercial	\$ 5.000.000	\$ 6.400.000	\$ 6.100.000	\$ 8.100.000
Business Developer	\$ 3.250.000	\$ 4.100.000	\$ 3.650.000	\$ 4.500.000
Ingeniero de Ventas	\$ 2.500.000	\$ 3.200.000	\$ 2.900.000	\$ 3.700.000



Marketing

Las empresas buscan profesionales que se adapten ágilmente al entorno digital, colaboren eficazmente y ofrezcan una visión estratégica centrada en el cliente, con un enfoque en la integración omnicanal. La principal prioridad es lograr una fusión fluida entre el ecommerce y las tiendas físicas, brindando una experiencia de compra coherente y sin interrupciones.

Al mismo tiempo, el retail físico sigue evolucionando hacia un modelo más experiencial, transformando las tiendas en espacios inmersivos que fortalecen la conexión entre el cliente y la

marca. Esta tendencia incrementa la demanda de profesionales que puedan trabajar de manera transversal con áreas como comercial, supply chain, finanzas y atención al cliente, para asegurar el éxito y la satisfacción del consumidor.

En este contexto, el rol de Gerente de Ecommerce se destaca como uno de los más solicitados. Además, los roles tradicionales como el Gerente de Marketing y el Brand Manager están experimentando una transformación, enfocándose cada vez más en la personalización, la experiencia del cliente y el análisis de datos.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS



TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES





Marketing

Posiciones	Pequeña / Mediana		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente de Marketing B2C	\$ 5.400.000	\$ 6.700.000	\$ 6.800.000	\$ 7.900.000
Gerente de Marketing B2B	\$ 4.200.000	\$ 4.900.000	\$ 4.800.000	\$ 5.800.000
Gerente de Business Intelligence/Planeamiento Comercial	\$ 2.800.000	\$ 3.500.000	\$ 3.400.000	\$ 5.000.000
Gerente de E-Commerce	\$ 4.500.000	\$ 6.200.000	\$ 5.800.000	\$ 6.500.000
Brand Manager B2C	\$ 3.500.000	\$ 4.600.000	\$ 4.400.000	\$ 6.000.000
Jefe de Marketing	\$ 2.500.000	\$ 3.200.000	\$ 3.000.000	\$ 3.800.000
Jefe de Trade Marketing B2C	\$ 2.600.000	\$ 3.500.000	\$ 3.200.000	\$ 4.200.000

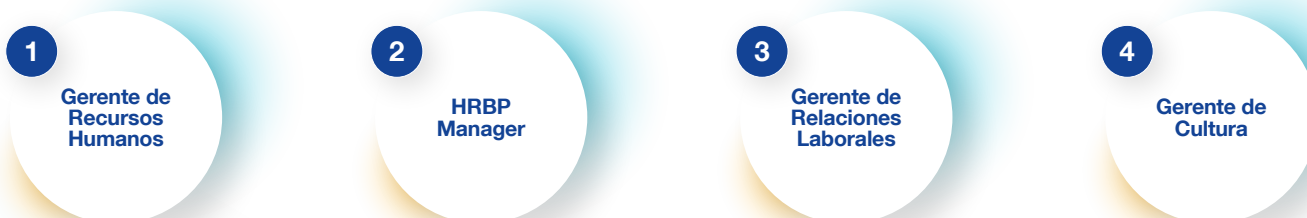


Recursos Humanos

El mercado laboral en el sector de Recursos Humanos está viviendo una notable transformación, con un énfasis creciente en la gestión estratégica del capital humano. Los roles más demandados incluyen a los HRBP Managers (Gerentes de Recursos Humanos), quienes desempeñan un papel crucial en la alineación de estrategias con los objetivos empresariales. También están surgiendo nuevas posiciones, como People & Culture Managers y

Change Management Specialists, que reflejan la necesidad de fomentar una cultura corporativa sólida y flexible. Además, hay una creciente demanda de perfiles especializados en desarrollo de talento y compensaciones y beneficios. Las habilidades más valoradas en este campo son la orientación a resultados y la resiliencia, competencias esenciales para navegar y adaptarse a los desafíos del entorno laboral en constante evolución.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS



TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES





Recursos Humanos

Posiciones	Pequeña / Mediana		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente RRHH / Cultura	\$ 4.100.000	\$ 6.000.000	\$ 5.800.000	\$ 8.200.000
Jefe de RRHH	\$ 3.100.000	\$ 4.100.000	\$ 3.800.000	\$ 5.000.000
HRBP Manager	\$ 4.600.000	\$ 5.600.000	\$ 5.400.000	\$ 6.500.000
HRBP	\$ 2.800.000	\$ 3.700.000	\$ 3.200.000	\$ 4.000.000
Gerente Talent Acquisition	\$ 3.500.000	\$ 4.600.000	\$ 4.500.000	\$ 7.000.000
Jefe de Talent Acquisition	\$ 3.300.000	\$ 4.200.000	\$ 4.400.000	\$ 5.300.000
Gerente de Relaciones Laborales	\$ 4.400.000	\$ 6.100.000	\$ 5.800.000	\$ 7.500.000
Gerente de Compensaciones y Beneficios	\$ 4.000.000	\$ 4.900.000	\$ 4.700.000	\$ 6.500.000
Gerente de Payroll	\$ 3.100.000	\$ 4.100.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000



Healthcare & Life Sciences

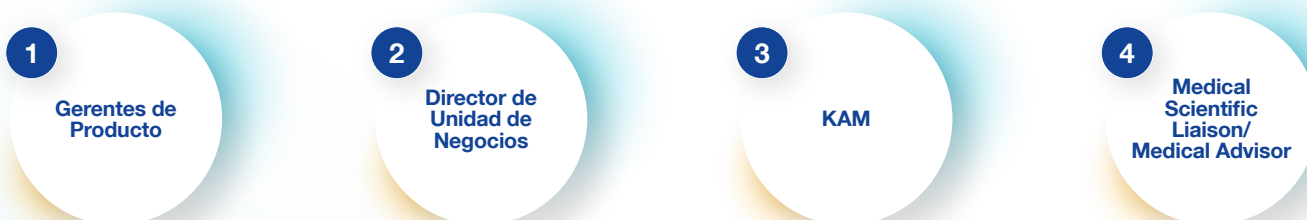
Tras un período de reestructuración intensiva en la industria de la salud durante 2023 y el primer semestre de 2024, el mercado argentino está comenzando a estabilizarse y redefinir sus estrategias empresariales. La demanda en el sector ya no se limita únicamente a reemplazos, sino que está ampliándose para incluir nuevas posiciones, especialmente en áreas especializadas como oncología y tratamientos de alto costo.

En este contexto, se están generando oportunidades para la comercialización de licencias vendidas, lo que permite tanto a empresas nacionales como multinacionales ampliar sus equipos y fortalecer su posición en

el mercado. Mientras algunas multinacionales concentran sus esfuerzos en líneas de alto costo, las empresas nacionales deben competir no solo con estas grandes corporaciones, sino también entre ellas en el ámbito de productos de líneas generales.

El perfil de los profesionales demandados en el sector está evolucionando hacia una combinación híbrida de habilidades técnicas y comerciales. La industria está cada vez más abierta a contratar talento proveniente de sectores como el consumo masivo y la tecnología, valorando el dinamismo y la perspectiva innovadora que estos profesionales pueden aportar.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS



TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES





Healthcare & Life Sciences

Negocio				
Posiciones	Multinacional		Nacional	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente de Acceso	\$ 4.700.000	\$ 5.900.000	\$ 6.000.000	\$ 7.400.000
Director de Unidad de Negocio	\$ 6.300.000	\$ 7.800.000	\$ 7.700.000	\$ 8.900.000
Gerente de Distrito	\$ 6.400.000	\$ 7.600.000	\$ 6.900.000	\$ 8.000.000
KAM	\$ 3.500.000	\$ 5.200.000	\$ 4.800.000	\$ 6.200.000
Gerente de Producto	\$ 3.700.000	\$ 4.500.000	\$ 4.100.000	\$ 5.700.000

Área Técnica				
Posiciones	Multinacional		Nacional	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Director Médico	\$ 6.200.000	\$ 7.700.000	\$ 7.300.000	\$ 8.600.000
Medical Advisor / MSL	\$ 4.200.000	\$ 5.300.000	\$ 4.700.000	\$ 6.000.000
Gerente de Asuntos Regulatorios	\$ 3.700.000	\$ 4.600.000	\$ 3.800.000	\$ 4.500.000
Gerente de I+D	\$ 5.400.000	\$ 6.300.000	\$ 5.100.000	\$ 6.100.000
Gerente de Calidad	\$ 5.100.000	\$ 6.000.000	\$ 5.700.000	\$ 6.700.000

Medical Devices				
Posiciones	Multinacional		Nacional	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Business Unit Manager	\$ 4.100.000	\$ 5.000.000	\$ 4.300.000	\$ 5.100.000
Gerente de Ventas	\$ 3.900.000	\$ 5.200.000	\$ 4.600.000	\$ 5.300.000
Gerente de Producto	\$ 3.700.000	\$ 4.600.000	\$ 3.800.000	\$ 4.800.000
KAM	\$ 4.100.000	\$ 5.400.000	\$ 5.000.000	\$ 6.100.000



Tecnología

En el sector tecnológico, la demanda de perfiles especializados en inteligencia artificial sigue en aumento. Profesionales con experiencia en áreas como aprendizaje automático, procesamiento del lenguaje natural, robótica y análisis predictivo son altamente buscados.

Además, el rol de Tech Lead se destaca como uno de los más requeridos. Las empresas buscan candidatos que no solo posean habilidades técnicas avanzadas, sino que también cuenten con capacidades de liderazgo y comunicación. Estos profesionales deben ser capaces de gestionar equipos técnicos, coordinar proyectos y asegurar que las soluciones tecnológicas se alineen con los objetivos empresariales.

A diferencia de años anteriores, los talentos en roles gerenciales están más abiertos a considerar nuevas oportunidades y cambios de carrera. En este contexto, las ofertas económicas en pesos argentinos, con actualizaciones salariales frecuentes y competitivas, han ganado atractivo frente a propuestas en moneda extranjera. Esto permite que las empresas locales se vuelvan más competitivas en la captación de talento altamente calificado, aprovechando el estancamiento en la conversión y los recortes en empresas extranjeras.

TOP POSICIONES MÁS DEMANDADAS



TOP BENEFICIOS MÁS VALORADOS POR LOS PROFESIONALES





Tecnología

Posiciones	Pequeña / Mediana*		Grande	
	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.	Nuevo Mín.	Nuevo Máx.
Gerente de Sistemas/TI	\$ 3.500.000	\$ 4.650.000	\$ 4.750.000	\$ 8.000.000
Gerente de Infraestructura	\$ 3.000.000	\$ 4.200.000	\$ 4.000.000	\$ 5.600.000
Data Manager	\$ 3.300.000	\$ 4.600.000	\$ 4.800.000	\$ 7.100.000
Tech Lead	\$ 2.900.000	\$ 3.600.000	\$ 4.200.000	\$ 5.100.000

* Dentro del segmento de Pequeñas y Medianas Empresas, no se incluyen startups locales e internacionales ni empresas que brindan servicios tecnológicos. Estas empresas suelen ofrecer salarios en USD y/o en pesos superiores a la media del mercado.



Otros Estudios de Mercado

Talent Trends 2024

Descubrí más!



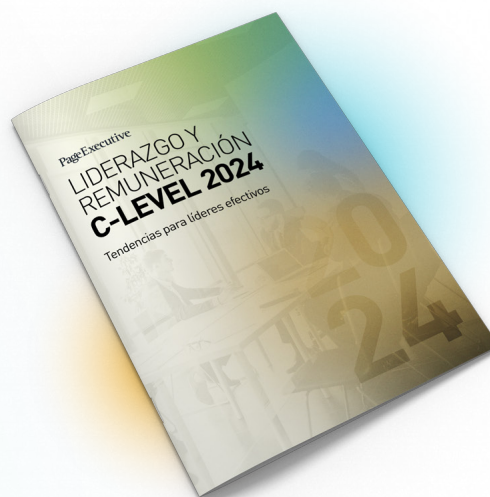
Talent Trends Leadership 2024

Descubrí más!



Estudio de Remuneración Page Executive

Descubrí más!





Acerca de PageGroup

Una empresa global con conocimiento y experiencia local. Fundada en Reino Unido en 1976, PageGroup es la empresa líder en selección y contratación para vacantes permanentes y temporales. Con operaciones en 37 países y más de 7.500 colaboradores, PageGroup ofrece servicios de reclutamiento y oportunidades profesionales a nivel local, regional y global.

Nuestras soluciones en Argentina

Nuestro propósito es cambiar vidas, conectando profesionales con empresas para que ambas partes alcancen su máximo potencial.

Para lograrlo trabajamos con una metodología que nos permite alinear las necesidades de las empresas con las aspiraciones de los candidatos, de manera que puedan establecer una relación a largo plazo que permita un crecimiento para ambas partes.

PageExecutive

Page Executive es la marca especializada en reclutamiento y selección de ejecutivos.

MichaelPage

Michael Page provee servicios de reclutamiento especializado de mandos medios y altos, junto con posiciones técnicas altamente especializadas.

PageInterim

Page Interim ofrece alternativas de reclutamiento temporal de profesionales y administración de nómina.

+345

clientes confiaron en
nosotros durante 2023

+1100

candidatos encontraron
trabajo con nosotros durante 2023

En **PageGroup** creemos en la diversidad e inclusión. Defendemos la igualdad de oportunidades sin discriminar por género, raza, edad, religión ni orientación sexual o por cualquier otro aspecto que pudiera ser considerado excluyente.

PageExecutive
MichaelPage
PageInterim

Part of PageGroup



www.michaelpage.com.ar

conectandotalentos@michaelpage.com.ar

Av. Córdoba 883 Piso 10, C1054 AAH,
Buenos Aires, Argentina.