

Estudio de
Tendencias
Argentina 2025



Michael Page



Metodología de la encuesta	4
Perfil de la muestra	5
Inflación y Salarios: evolución hacia la estabilidad	5
La confianza vuelve al escenario laboral	5
Salario y beneficios: motores del cambio	4
El trabajo híbrido evoluciona	5
Diversidad: retos de sostener el compromiso en tiempos difíciles	5

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA



Para elaborar el **Estudio de Tendencias de la Guía Salarial Argentina 2025**, recopilamos **1.088 respuestas de clientes y 754 de profesionales** a través de una encuesta enviada a nuestra base de datos en enero de este año. El **64% de los clientes encuestados** ocupan cargos de **gerencia y C-level**, lo que nos permite ofrecer una visión respaldada por los **principales tomadores de decisión en las empresas**. A su vez, el **63% de los profesionales** que participaron en la encuesta también se desempeñan en **cargos de liderazgo**, aportando una perspectiva clave del talento altamente calificado en el mercado.

En este informe, exploramos temas clave como políticas de remuneraciones, **perspectivas de crecimiento, gestión del talento, modalidades de trabajo, desafíos para los empleadores, motivaciones profesionales** y otras tendencias relevantes en el mercado laboral argentino para 2025.

PERFIL DE LA MUESTRA

Encuesta a clientes

Tamaño de la empresa	Industria de la empresa	Posiciones que ocupan	Áreas en las que trabajan
61% Pequeñas y Medianas (hasta 250 profesionales)	15% Ingeniería y/o Manufactura	38% Gerente	30% Recursos Humanos
39% Grandes empresas (+ 250 profesionales)	13% Tecnología	26% C-level	17% Administración y Finanzas
Tipo de empresa	11% Consumo masivo y Retail	16% Responsable/Líder Coordinador	16% C-Level/Dirección/Gerencia General
Nacional 61%	10% Healthcare y Ciencias de la salud	13% Jefe	10% Ventas/ Comercial
Multinacional 39%	7% Servicios Profesionales	7% Analista Sr/ Analista	6% Tecnología
	5% Energía		5% Logística y Operaciones
	5% Agroindustria		4% Ingeniería y Manufactura
	5% Transporte, Logística y Distribución		4% Comunicación/ Marketing
	4% Banca, Seguros y Servicios Financieros		8% Otras
	3% Desarrollo inmobiliario y Construcción		
	22% Otras (*)		

Encuesta a profesionales

Generación a la pertenecen	Industria de la empresa en la que trabajan	Posiciones que ocupan	Áreas en las que trabajan
60% Generación X (Nacidos entre 1966 y 1980, incluyendo ambos años)	13% Ingeniería y/o Manufactura	43% Gerente	18% Administración y Finanzas
29% Millenials (Nacidos entre 1981 y 1994, incluyendo ambos años)	12% Consumo masivo y Retail	20% C-level	14% Ventas/ Comercial
9% Boomer	11% Tecnología	15% Responsable/Líder Coordinador	13% Logística y Operaciones
2% Generación Z (Nacidos después de 1995)	9% Healthcare y Ciencias de la salud	12% Jefe	11% Tecnología
	7% Transporte, Logística y Distribución	8% Analista Sr/ Analista	9% Ingeniería y Manufactura
	7% Servicios Profesionales	2% Otra	8% C-Level/Dirección/Gerencia General
	7% Energía		8% Recursos Humanos
	6% Agroindustria		7% Comunicación/ Marketing
	5% Banca, Seguros y Servicios Financieros		2% Legales
	3% Desarrollo inmobiliario y Construcción		10% Otras
	20% Otras (**)		

*Se destacan Ecommerce, Educación, Comunicaciones, Entretenimiento, Legales, Telecomunicaciones, Marketing y Publicidad y Sector Público.

**Se destacan Ecommerce, Educación, Comunicaciones, Entretenimiento, Legales, Marketing y Publicidad y Sector Público.

INFLACIÓN Y SALARIOS: EVOLUCIÓN HACIA LA ESTABILIDAD

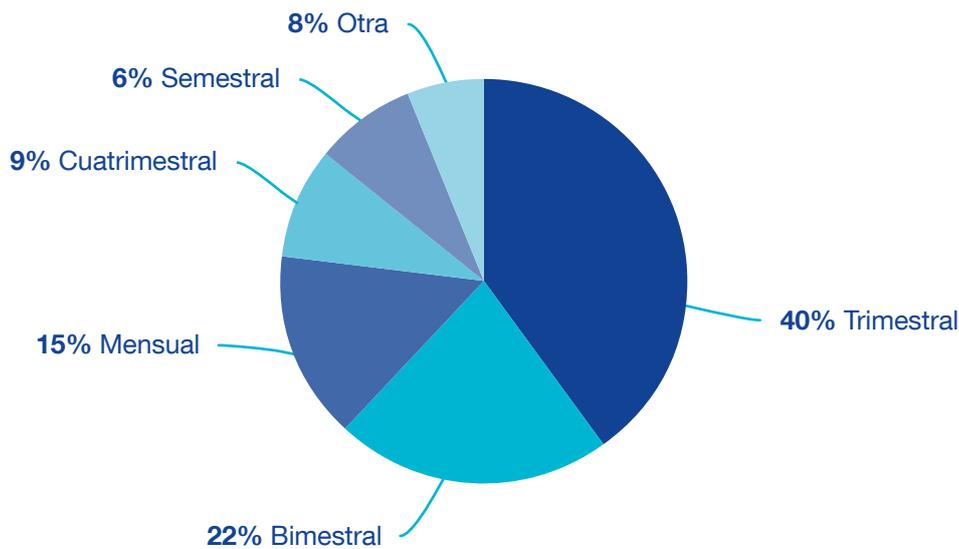


El 2024 fue un año atravesado por los cambios políticos y económicos, que influyeron de manera significativa en el mercado laboral. Tras un 2023 en el que la inflación alcanzó niveles récord, con una tasa anual de **211,4%**¹, muchas organizaciones se vieron forzadas a implementar **ajustes salariales más conservadores**, con incrementos anuales que en muchos casos no superaron el **150%**². Esto provocó que **los salarios quedaran rezagados frente a la inflación**, con una brecha de casi **60 puntos porcentuales**, lo que afectó negativamente el poder adquisitivo de los profesionales. Como resultado, la situación económica desajustada de 2023 dejó a muchos trabajadores con salarios que no reflejaban el ritmo de crecimiento de los precios.

Si bien el 2024 trajo consigo una baja en la inflación, que cerró en **117,8%**³, marcando una disminución considerable respecto al año anterior, **la incertidumbre** sobre el contexto económico persistió durante **la primera mitad del año**, lo que llevó a muchas organizaciones a seguir aplicando **ajustes salariales bajo un formato mensual o bimestral**, lo cual estaba en línea con las necesidades de compensación inmediata ante la inflación.

No obstante, a medida que avanzó el **segundo semestre de 2024**, **la incipiente estabilidad macroeconómica** permitió que las empresas comenzaran a **modificar la frecuencia de los ajustes salariales**. En lugar de realizar ajustes mensuales, la mayoría optó por **esquemas trimestrales**. Este cambio en la dinámica de los ajustes salariales fue un reflejo directo de la desaceleración de la inflación y de la búsqueda de un mayor equilibrio entre la estabilidad financiera de las empresas y el bienestar de los colaboradores.

FRECUENCIA DE AJUSTES SALARIALES A FINES DEL 2024



RECAP SALARIOS 2024

El 54% de las empresas considera que los ajustes salariales realizados en 2024 estuvieron en línea con la inflación acumulada, sin embargo, el 30% de ellas reconoce que los incrementos fueron inferiores. Solo el 16% afirma haber otorgado aumentos por encima de la inflación.

¹ Dato publicado por el Índice de precios al consumidor (IPC)

² Según nuestro Estudio de Remuneración 2024

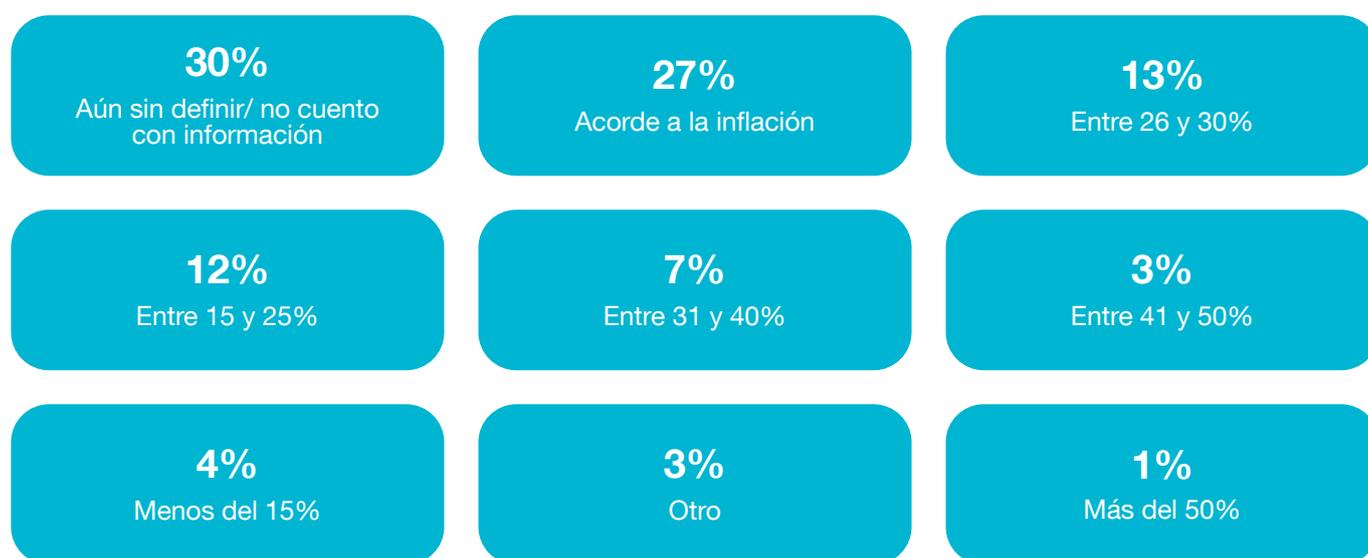
³ Dato publicado por el Índice de precios al consumidor (IPC)



PROYECCIONES SOBRE AJUSTES SALARIALES PARA 2025

De cara a lo que resta del año, las empresas seguirán de cerca la evolución de la inflación para definir las políticas salariales de ajuste. Se espera que, con una proyección de inflación a la baja, se logre una recomposición significativa del salario real, lo que podría generar un renovado dinamismo en el mercado laboral. Este escenario augura un aumento en la movilidad laboral, con profesionales más dispuestos a asumir nuevos desafíos y empresas creando nuevas posiciones. **Sin duda, 2025 será un año clave en la reactivación del mercado laboral, donde los ajustes salariales jugarán un papel fundamental en la atracción y fidelización de talento.**

PORCENTAJE DE INCREMENTO ANUAL PLANIFICADO



Ajustes para 2025: Un enfoque flexible

- **FRECUENCIA:** Ante la consulta sobre su estrategia de ajustes salariales para 2025, el 33% de las empresas indicó que mantendrá la misma frecuencia de aumentos que en 2024 (en su mayoría trimestral), mientras que el 48% respondió que aún está evaluando si continuará con la misma periodicidad.
- **PORCENTAJE:** El 30% de las empresas aún no ha definido el porcentaje de ajustes salariales anuales que aplicará en 2025 y el 27% de las empresas planea realizar ajustes alineados con la inflación.
- **OTRAS MEDIDAS:** El 58% de las empresas no tiene previsto implementar medidas de recomposición salarial en 2025, mientras que un 32% evaluará esta posibilidad según el contexto.
- **DATO:** El 90% de las empresas pagan el salario 100% en pesos argentinos.

LA CONFIANZA VUELVE AL ESCENARIO LABORAL



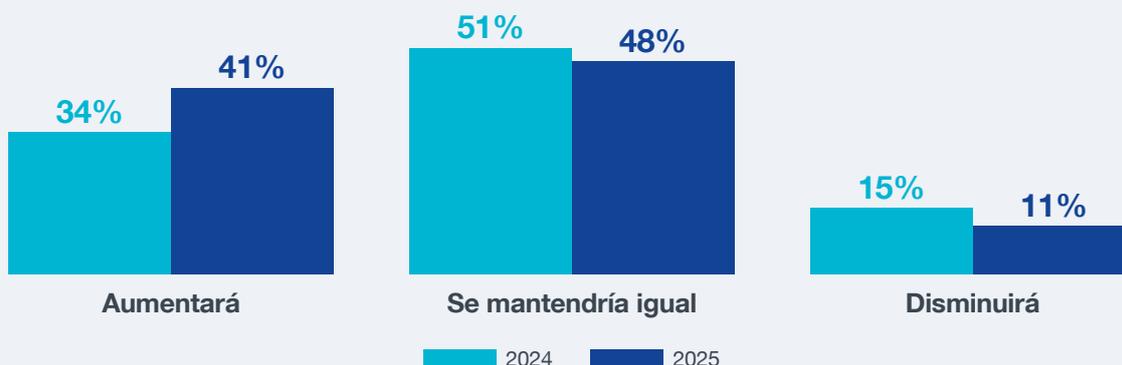
Las expectativas están puestas en la **reactivación y en los grandes proyectos** de determinados sectores. El rebrote en las industrias de Retail, Supply Chain, Comercio Exterior y Farmacéutica vendrían de la mano de una demanda de talento, que hasta el tercer trimestre del 2024 venía frenada. Además, industrias estratégicas como Oil & Gas, Agroindustria y Minería, con proyectos de gran magnitud y de largo plazo, seguirán generando movimientos significativos este año.

Por otro lado, en la industria de finanzas, se espera que la apertura del mercado genere nuevas oportunidades. Tras un escenario marcado por una escasa diferenciación en los productos financieros, se prevé que la diversificación impulsada por esta apertura favorezca la creación de nuevos servicios financieros adaptados a un mercado más global. Este proceso requerirá la incorporación de profesionales con nuevos conocimientos y habilidades, así como especialistas capaces de liderar la innovación y adaptación a las nuevas demandas del sector.

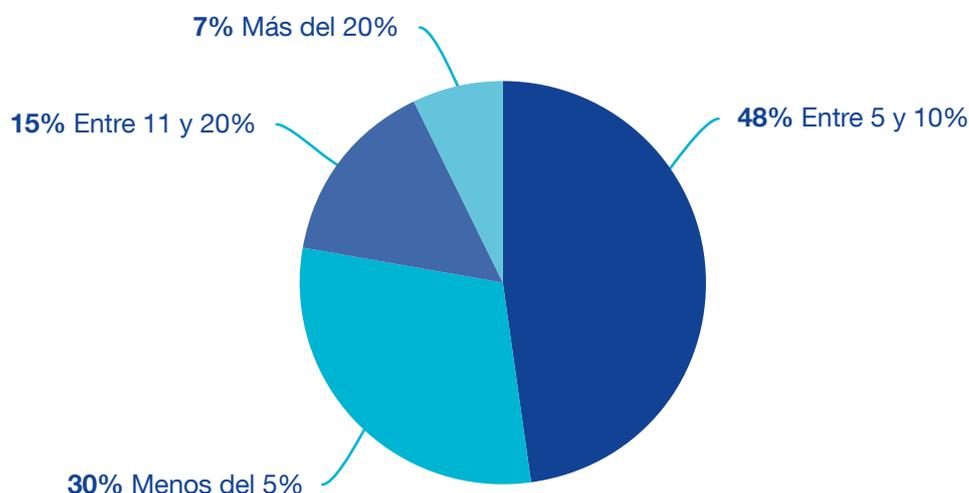
PANORAMA DE CONTRATACIÓN 2025

El **41%** de las empresas afirmó que **aumentaría su nómina en 2025**, esto supone un incremento de **7 puntos porcentuales en comparación con 2024**. Esta tendencia refleja un mayor optimismo respecto del contexto macroeconómico.

COMPARACIÓN DE PROYECCIÓN DE NÓMINA 2024 VS 2025



PROCENTAJE PLANIFICADO DE AUMENTO DE NÓMINA PARA 2025





Las proyecciones de desarrollo empresarial se enfocan en **áreas estratégicas clave**, priorizando la **optimización financiera y operativa**. La adopción de **tecnologías avanzadas**, como la inteligencia artificial y la automatización, siguen desempeñando un papel fundamental al impulsar un crecimiento sostenible y competitivo.

Además, Argentina continua ganando protagonismo como **destino estratégico** para la instalación de **Centros de Servicios Compartidos (SSC)**. Su combinación de **costos competitivos, talento altamente calificado y huso horario favorable** la posiciona entre los países más elegidos a nivel mundial.

Esta tendencia resalta el enorme potencial de los SSC como motores de desarrollo, al **agregar valor a las operaciones empresariales** y consolidarse como centros clave para optimizar rendimientos y mejorar la calidad de los servicios.

TOP ÁREAS CON MAYOR CRECIMIENTO PROYECTADO*

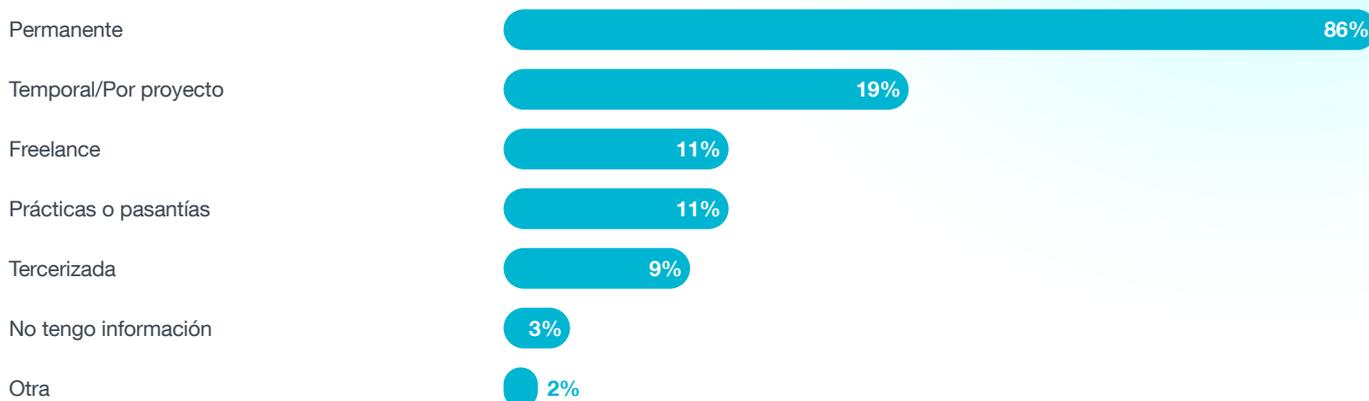


* Los valores están expresados en frecuencia relativa, no se toman términos porcentuales absolutos.

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN EN 2025



El 41% de las empresas planea aumentar su nómina en 2025 bajo diferentes modalidades de contratación:*



En el mercado laboral argentino, el **modelo de contratación permanente** sigue siendo el más elegido, con un **86%** de las empresas optando por esta modalidad. Sin embargo, está emergiendo la tendencia de **contrataciones temporales y tercerizadas**, especialmente a través de la figura del profesional **fractional**, que permite a las empresas **acceder a profesionales con gran seniority** y experiencia en áreas clave, trabajando solo una fracción del tiempo que ocuparía un colaborador a tiempo completo.

Esta modalidad no solo ofrece a los profesionales una **mayor flexibilidad en su carrera**, sino que también brinda a las empresas una forma **más eficiente** de incorporar talento especializado para **proyectos puntuales**. A medida que las organizaciones adoptan enfoques más ágiles y dinámicos, **la contratación temporal se perfila como una opción cada vez más atractiva para perfiles senior** que buscan contribuir con su experiencia en roles ejecutivos, de asesoría o especializados, adaptándose a contratos por proyectos o de corto plazo.



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



TALENTO EN MOVIMIENTO: UNA OPORTUNIDAD PARA QUIENES SABEN ATRAERLO

Actualmente, **el 45% de los profesionales se encuentra en búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales**. Además, **un 31% de los profesionales no está buscando activamente, pero se mantiene abierto a recibir ofertas laborales atractivas**.

Este escenario resulta ser especialmente propicio para la movilidad, ya que no solo existen empresas que desean contratar, sino que también hay profesionales dispuestos a explorar nuevas opciones. Este contexto ofrece **una oportunidad clave para las organizaciones que buscan atraer y fidelizar talento**.

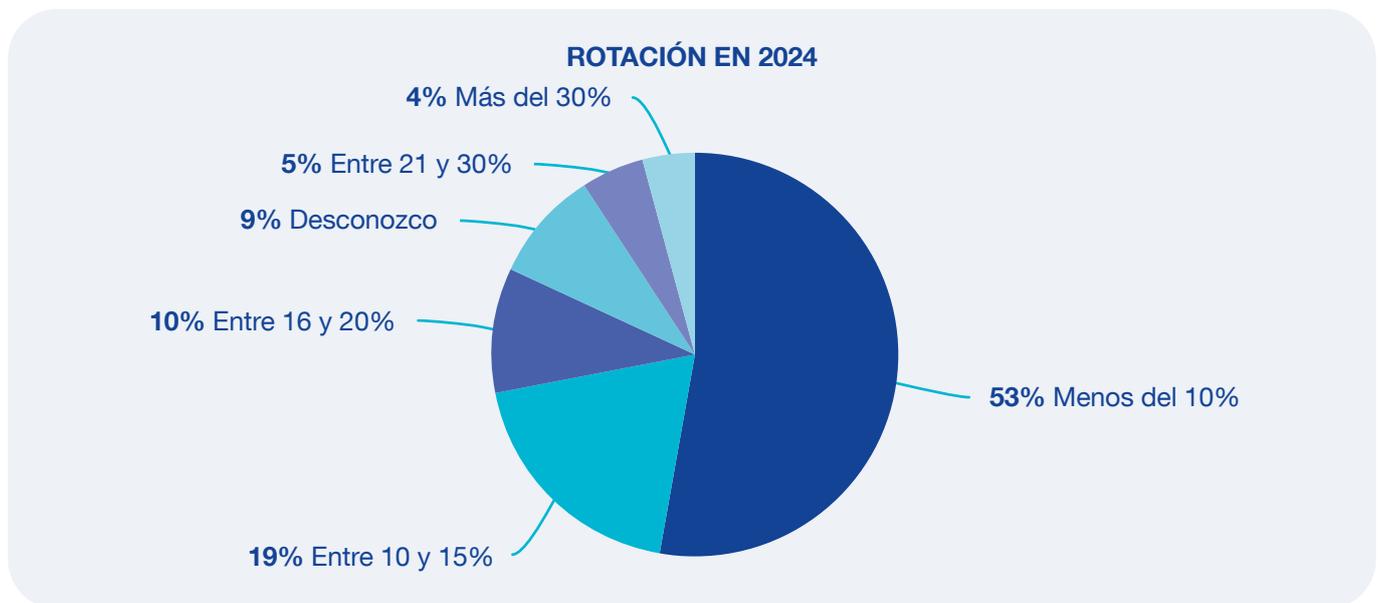
TOP DESAFÍOS PARA LAS NUEVAS CONTRATACIONES SEGÚN LAS EMPRESAS:*



Las empresas enfrentan sus mayores desafíos de contratación en perfiles de **ingeniería, industriales y técnicos (50%)**, seguidos por **tecnológicos (35%)** y **comerciales (31%)**.

ROTACIÓN DEL TALENTO

En 2024, la **rotación de talento en Argentina registró una leve disminución en comparación con el 2023**. El **11% de las empresas tuvo una rotación superior al 20% en 2023**, mientras que en 2024 esta cifra descendió al **9%**, reflejando una menor predisposición de los profesionales a cambiar de empleo en un entorno de incertidumbre económica.



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

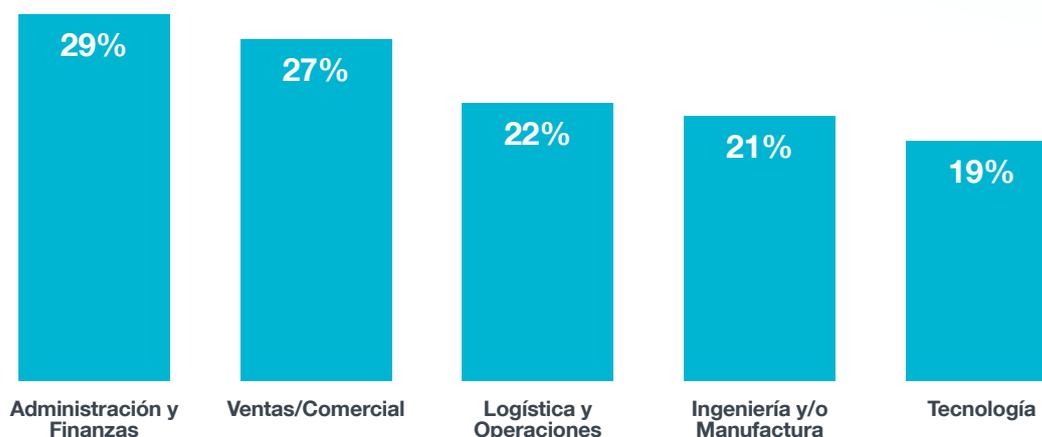


En un escenario de inflación más contenida y expectativas de crecimiento, **se espera que la rotación vuelva a aumentar.**

Las empresas, por su parte, deben reforzar estrategias de fidelización de talento, priorizando factores clave como:

- Competitividad salarial y ajuste periódico.
- Desarrollo profesional y planes de carrera atractivos.
- Cultura organizacional fuerte y beneficios diferenciados.

TOP 5 DE LAS ÁREAS CON MAYOR ROTACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO*



DATOS SOBRE LA MOVILIDAD DEL TALENTO

El 62% de los profesionales está dispuesto a reubicarse en otro país. Entre ellos, el 41% prioriza la búsqueda de mejores condiciones de compensación, como salario, bonificaciones y beneficios adicionales. En contraste, **el año pasado solo un 17% cambió de empleo por una oportunidad internacional o por motivos de relocalización geográfica.**

El 87% de los profesionales está dispuesto a cambiar de industria en su carrera si cuenta con capacitación o cursos específicos para facilitar la transición.

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

SALARIO Y BENEFICIOS: MOTORES DEL CAMBIO LABORAL



En el mercado laboral argentino, **el salario y los beneficios** continúan siendo los principales factores de decisión para los profesionales a la hora de aceptar o rechazar una oferta. Si bien otros aspectos como el desarrollo profesional y la cultura organizacional ganan relevancia, **la compensación económica** se mantiene en la cima de las prioridades y desempeña un papel determinante en las decisiones de los colaboradores.

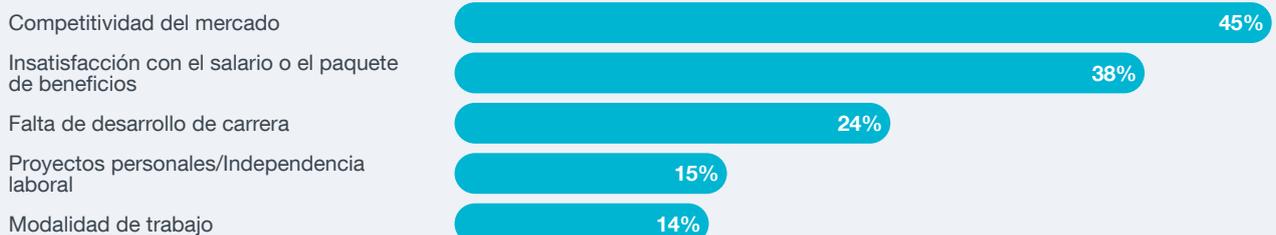
6 de cada 10 profesionales afirman que renunciarían a su empleo actual por una propuesta con **mejor salario o paquete de beneficios**. Esto reafirma que, en un escenario económico desafiante, **la compensación sigue siendo el factor más valorado en una oferta laboral**.

Motivos que impulsan un cambio laboral

Principales razones de cambio laboral según los profesionales*



Principales razones de cambio laboral según las empresas*

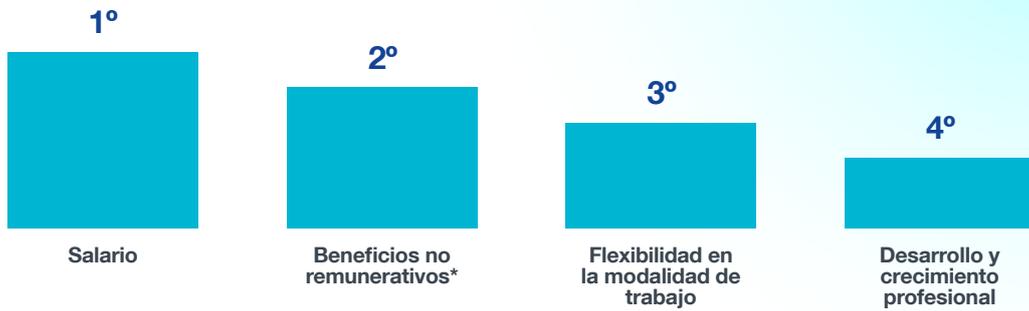


* Los valores están expresados en frecuencia relativa, no se toman términos porcentuales absolutos.

Los 4 no negociables en una oferta laboral



Hay ciertos factores que los profesionales consideran esenciales al momento de evaluar una oferta laboral.



Es un hecho que, si un colaborador recibe una oferta económica superior, existe una alta probabilidad de que la organización pierda ese talento. Por eso, las empresas deben tener como prioridad mantener los salarios competitivos y revisarlos de manera frecuente en relación con el mercado, asegurándose de que la compensación económica esté alineada con las expectativas del talento.

A su vez, aquellas organizaciones que diseñan estrategias de beneficios flexibles logran diferenciarse y ganar ventaja competitiva en la atracción de talento. Iniciativas que incluyen programas de bienestar y desarrollo profesional complementan la oferta económica y fortalecen la fidelización de los colaboradores.



Descubre los salarios por posición
y por industria en nuestra guía salarial 2025
VER LOS SALARIOS

* Medicina prepaga, días adicionales de vacaciones, reintegro de gastos de transporte, etc.



MÁS ALLÁ DEL SALARIO: EL CRECIMIENTO PROFESIONAL COMO DIFERENCIAL CLAVE

Aunque el salario y los beneficios siguen siendo los principales motivos por los que un profesional elige cambiar de trabajo, **la atracción y fidelización no dependen únicamente de la compensación económica**. Las organizaciones pueden compensar parte de su paquete de remuneraciones y beneficios con una sólida propuesta de valor integral. Aquellas que priorizan **el desarrollo de carrera y las oportunidades de crecimiento profesional logran marcar una diferencia**.

El 68% de los profesionales estaría dispuesto a aceptar una oferta con un salario inferior al actual si esta incluye un plan claro de desarrollo y crecimiento profesional.

EL DESARROLLO DE CARRERA COMO ESTRATEGIA CLAVE DE FIDELIZACIÓN

El 54% de colaboradores renunciaría por falta de oportunidades de desarrollo en su empresa.

El 43% de los profesionales argentinos considera que no tiene oportunidades de crecimiento en donde trabaja.

El 75% se motiva con la posibilidad de construir una carrera a largo plazo dentro de una misma empresa.

En un mercado cada vez más competitivo, no se trata solo de **pagar más**, sino de **ofrecer un entorno de trabajo que potencie el crecimiento, el bienestar y el sentido de pertenencia de los colaboradores**.

Combinar una política de **salarios competitivos** con una sólida **propuesta de valor** que incluya **beneficios no remunerativos, flexibilidad y desarrollo profesional**, es la clave para construir **relaciones laborales de largo plazo**.



DEL BENEFICIO AL DIFERENCIAL COMPETITIVO



Top 10 beneficios más ofrecidos por las empresas*

- 57%** Prepaga para grupo familiar
- 47%** Bono por desempeño
- 46%** Horario flexible
- 39%** Almuerzo (51% comedor propio)
- 28%** Licencias adicionales a las legales
- 28%** Política de trabajo remoto al año (El 30% no tiene un límite definido de días remotos por año)
- 23%** Gimnasio
- 12%** Auto de la compañía
- 11%** Programa de reconocimiento por performance
- 10%** Reintegro de gastos de auto / car allowance

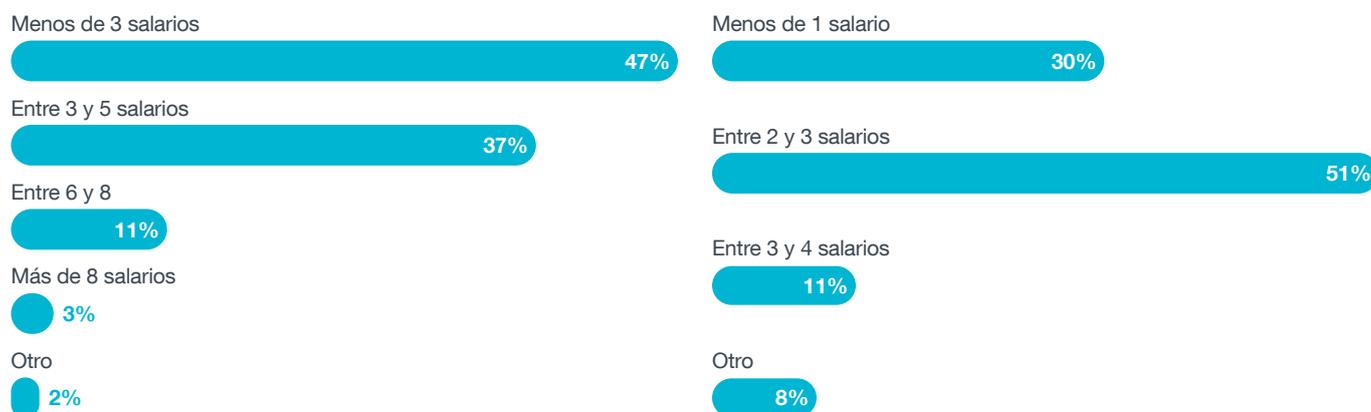
Beneficio del bono

El 69% de los profesionales prefiere que su reconocimiento en el trabajo se refleje a través de una compensación económica o bonificación vinculada al desempeño.

¿QUÉ RANGO DE BONO ANUAL OTORGAN LAS EMPRESAS?

PARA DIRECCIÓN

PARA JEFATURA



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

EL TRABAJO HÍBRIDO EVOLUCIONA

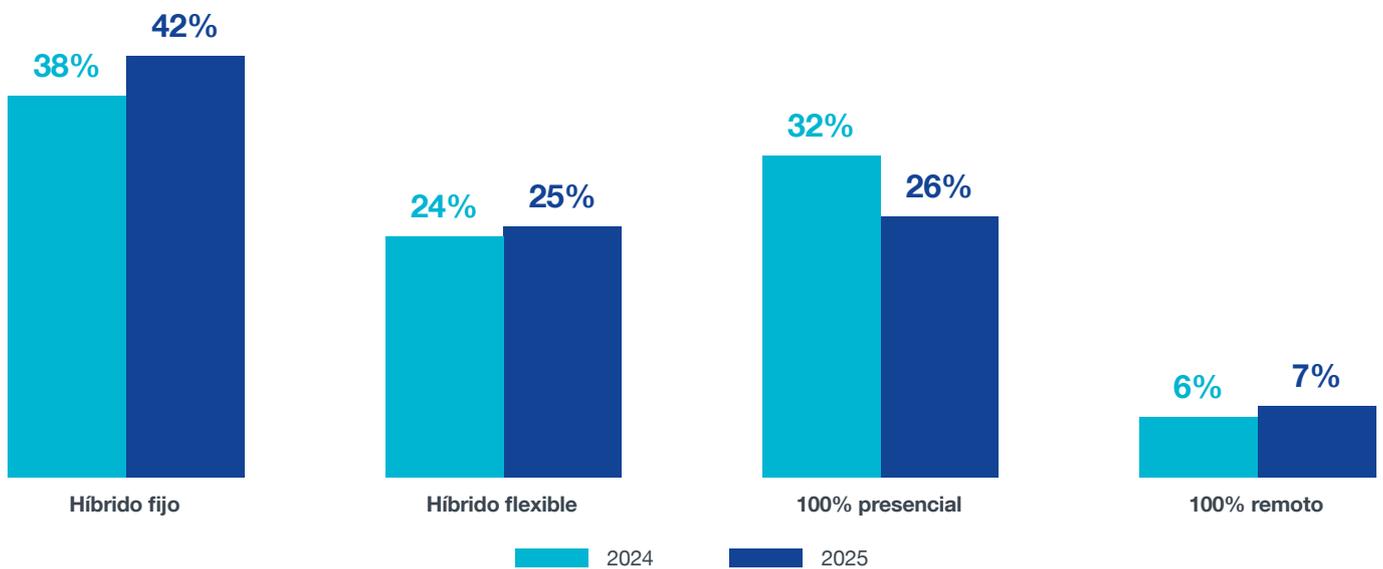


La transformación del mundo laboral es un hecho

En los últimos años, **el trabajo híbrido se estableció como el esquema de trabajo más utilizado** por las empresas y valorado por los colaboradores. Sin embargo, **las reglas de juego están cambiando nuevamente**. Lo que en su momento fue considerado un must-have para atraer talento, **hoy empieza a ocupar un lugar más en la lista de beneficios** que ofrecen las organizaciones, y las políticas de presencialidad tienden a volverse más estrictas.

A medida que las compañías buscan equilibrar la productividad, la colaboración y el bienestar de los equipos, **el modelo híbrido con días fijos gana terreno**. Este esquema **creció un 4% en el último año**, alcanzando al **42% de las empresas**, mientras que el modelo híbrido flexible, sin días fijos establecidos por la organización, **se mantiene estable en el 25%**.

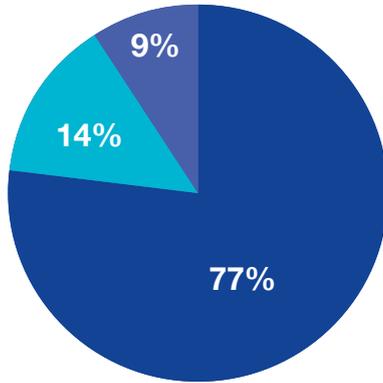
Modalidad de trabajo 2024 vs actual



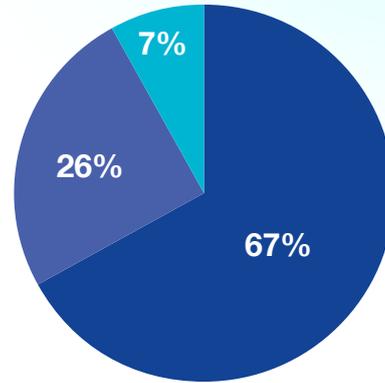


La **modalidad híbrida** es la opción favorita de los colaboradores, con un **77% de preferencia**, frente al **14% que prefiere el trabajo remoto** y solo un **9% que elige el modelo 100% presencial**.

MODALIDAD PREFERIDA DE LOS PROFESIONALES



POLÍTICAS DE LAS EMPRESAS



■ HÍBRIDA ■ REMOTO ■ PRESENCIAL

Esta tendencia se alinea con las **políticas empresariales**, ya que el **67% de las compañías ofrece esquemas híbridos**, mostrando una concordancia entre las **expectativas de los colaboradores** y las **estrategias de flexibilidad laboral**.

Entre las empresas que implementan esquemas de trabajo híbrido, el 40% exige tres días de presencialidad por semana, el 26% solicita dos días, y el 22% requiere cuatro días. Solo el 12% de las empresas establece un día de trabajo presencial.

El 79% de las empresas mantendrá la misma modalidad durante 2025. Un 17% no sabe con seguridad si continuará con la misma modalidad y un 4% planea hacer cambios.

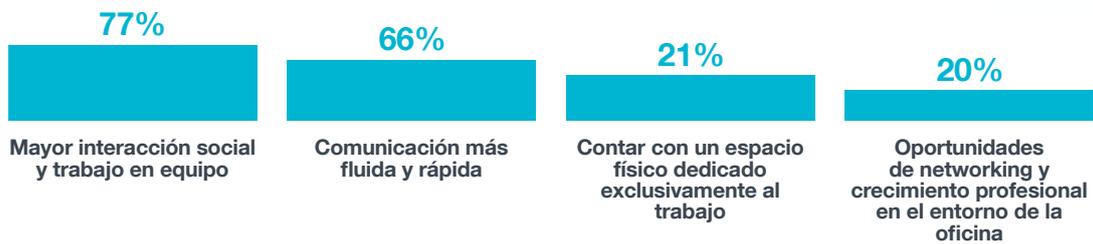
De los que sí planean hacer cambios, un 49% planea aumentar los días presenciales mientras que un 15% planea reducirlos. Un 11% planea establecer días fijos en el modelo híbrido.



Los beneficios más valorados del trabajo remoto e híbrido por los profesionales:*



Los beneficios más valorados del trabajo presencial por los profesionales:*



- El 75% de los profesionales manifiesta que se encuentra en un buen ambiente laboral
- El 69% del talento se siente reconocido y valorado en su lugar de trabajo.



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

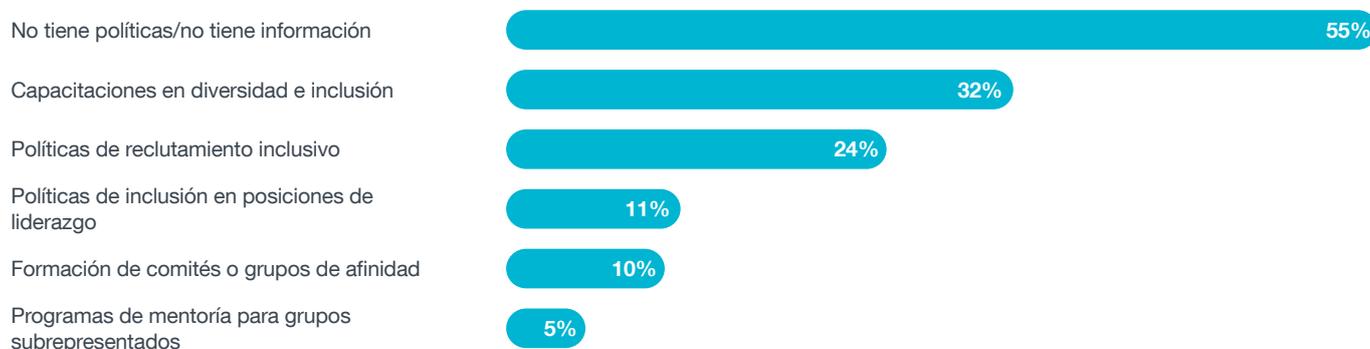
DIVERSIDAD: RETOS DE SOSTENER EL COMPROMISO EN TIEMPOS DIFÍCILES



En el último año, muchas organizaciones enfrentaron desafíos económicos y de negocio que las llevaron a **replantear sus prioridades**. En un contexto incierto, muchas empresas enfocaron sus esfuerzos en **garantizar la continuidad del negocio, optimizar costos y fortalecer la gestión y fidelización del talento clave**. En este entorno, **las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DE&I)** pasaron a ocupar un **segundo plano en la agenda de varias empresas**.

Esto no implica que la diversidad haya dejado de ser relevante. La conversación sigue estando activa y muchas organizaciones reconocen **la importancia de construir entornos más inclusivos y equitativos**. Sin embargo, los avances han sido limitados y la implementación de políticas concretas sigue siendo un desafío para la mayoría de las empresas.

¿QUÉ HACEN LAS EMPRESAS HOY EN DÍA PARA PROMOVER LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO?*



A pesar de que el **55% de las compañías no cuenta aún con políticas claras de diversidad o no tiene información sobre ella**, la percepción de los colaboradores es diversa. **El 40% de los profesionales afirma que su empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades y cuenta con políticas claras para garantizarla**.

Sin embargo, **un 29% percibe que todavía existen sesgos o barreras** que dificultan el acceso equitativo a oportunidades dentro de una organización. De ese grupo, **el 58% señala la existencia de favoritismo hacia ciertos compañeros o grupos**, mientras que el **47% asegura haber presenciado situaciones concretas de desigualdad**.

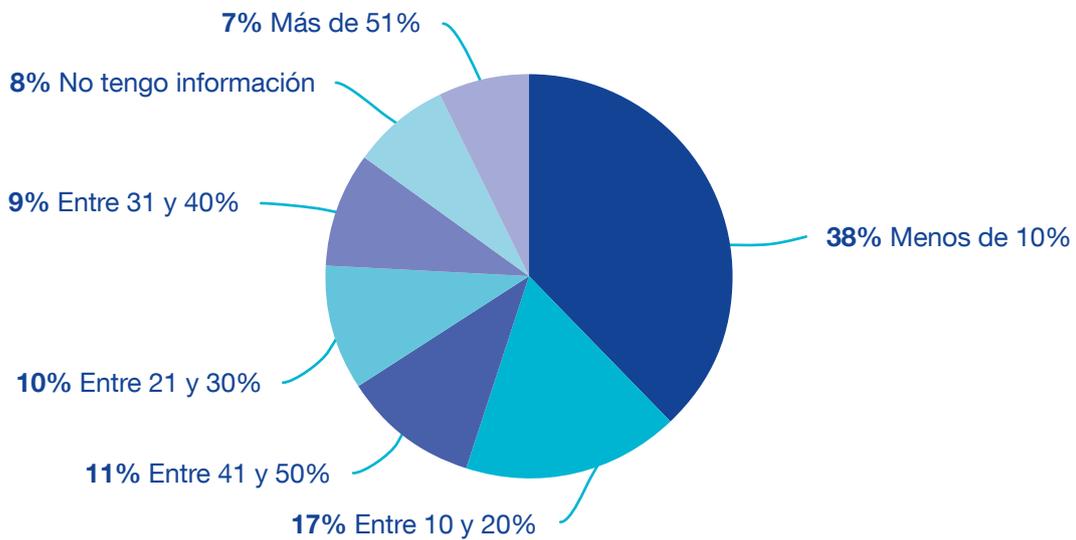
* Los valores están expresados en frecuencia relativa, no se toman términos porcentuales absolutos.



REPRESENTACIÓN FEMENINA EN ROLES DE LIDERAZGO

Los avances limitados en las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) también reflejan una preocupación en torno al liderazgo femenino. A pesar de que muchas empresas siguen reconociendo la importancia de la equidad de género, los resultados muestran que las mujeres siguen estando subrepresentadas en los niveles más altos de las organizaciones. De hecho, **el 38% de las empresas reporta que tienen menos del 10% de mujeres en posiciones directivas y C-level**. Esta cifra subraya un desafío persistente en la promoción de mujeres a roles de liderazgo, lo que pone de manifiesto la necesidad urgente de avanzar en la implementación de políticas y acciones concretas para reducir esta brecha y fomentar una mayor representación femenina en los espacios de toma de decisiones clave.

PORCENTAJE DE MUJERES EN ROLES DIRECTIVOS Y C-LEVEL



Asimismo, el 50% de las empresas no cuenta con iniciativas específicas para promover el desarrollo de mujeres en roles de liderazgo o no tiene información al respecto, lo que indica una falta de acción concreta en este aspecto.

POLÍTICAS PARA PROMOVER EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN POSICIONES DE LIDERAZGO*



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

El liderazgo en la promoción de la equidad laboral ¿qué dicen los profesionales?



El talento tiene expectativas claras sobre el rol que deben desempeñar los líderes en la promoción de la equidad laboral. **Un 79% de ellos considera que deben establecer políticas transparentes y justas de compensación y promoción, mientras que un 56% destaca la importancia de abogar por la igualdad de oportunidades y eliminar los sesgos.** Además, el 28% valora el compromiso activo de los líderes con la diversidad, equidad e inclusión en todas las áreas de la empresa.

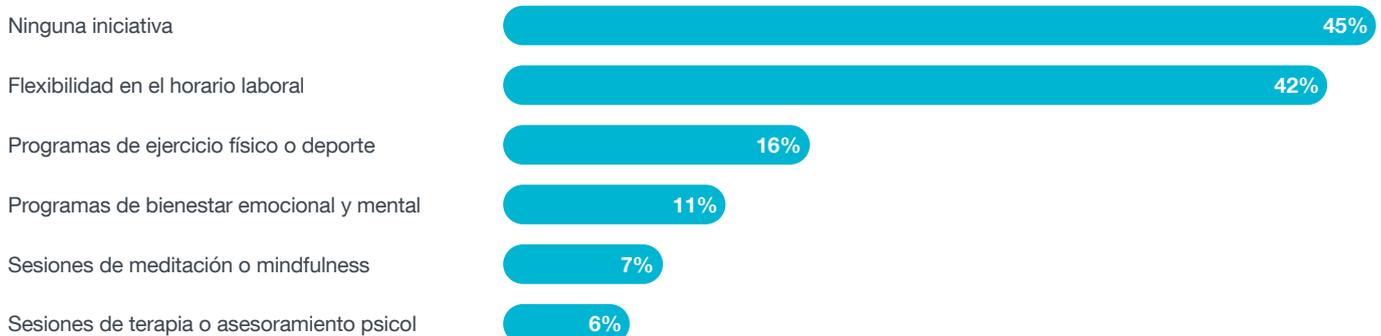
El 70% valora líderes que tengan comunicación clara y efectiva, y el 58% destaca la capacidad de promover un ambiente colaborativo y motivador.

SALUD MENTAL EN EL ENTORNO LABORAL

El cuidado de la salud mental en el ámbito laboral sigue siendo un desafío para muchas organizaciones. Un 45% de los colaboradores señala que no dispone de herramientas o recursos de apoyo en este aspecto. De los que sí cuentan con medidas, el 42% destaca que la flexibilidad horaria es la principal iniciativa para favorecer su bienestar emocional y equilibrio entre la vida personal y laboral.

Fomentar el bienestar mental en el entorno de trabajo es esencial para construir un ambiente laboral motivador, en el que los colaboradores se sientan respaldados y equilibrados. Esto contribuye a una cultura organizacional positiva, en la que la colaboración y el compromiso se ven fortalecidos, y se promueve un clima de trabajo saludable y productivo.

¿QUÉ OFRECEN LAS EMPRESAS PARA LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESIONALES?*



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



El mercado laboral argentino presenta un **escenario de recuperación**, pero con desafíos persistentes en **términos salariales, condiciones de trabajo y beneficios**. Si bien muchas organizaciones proyectan un futuro más optimista, es clave mantenerse atento a las expectativas del talento para seguir siendo competitivos.

Las **estrategias de compensación, el desarrollo de carrera, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y los beneficios adicionales** se consolidan como pilares fundamentales para **atraer, comprometer y fidelizar** a los profesionales en un entorno que exige flexibilidad y visión de largo plazo.

ACERCA DE MICHAEL PAGE

Michael Page es una de las consultoras de reclutamiento más prestigiosas a nivel mundial. Con operaciones en 37 países y más de 7.500 colaboradores, cotiza en la bolsa de Londres desde 2001, y ofrece servicios de selección y contratación de talentos y oportunidades profesionales a nivel local, regional y global.

En Argentina, está presente desde 2007 y brinda soluciones de reclutamiento permanente y temporal para el segmento de mandos medios, gerencias, direcciones y C-LEVEL. Cuenta con equipos altamente especializados en las áreas de Finanzas, Tecnología, Sales, Marketing, Supply Chain & Ingeniería, Healthcare & Life Sciences y Recursos Humanos.

Durante 2024

- +270** Empresas confiaron en Michael Page para encontrar el mejor talento y potenciar el crecimiento de sus negocios.
- +600** Profesionales dieron saltos significativos en sus carreras al conectarse con nuevas oportunidades laborales.
- +160** Líderes de empresas participaron en nuestros eventos y obtuvieron información de mercado clave para potenciar sus estrategias de talento.

Michael Page



www.michaelpage.com.ar

conectandotalentos@michaelpage.com.ar

Av. Córdoba 111 Piso 14, Torre BBVA,
Buenos Aires, Argentina.