

Guía Salarial 2026



Michael Page

Flexibilidad, equidad y propósito: la fórmula de la nueva compensación	3
Finanzas	4
Supply chain	7
Ingeniería	9
Ventas	12
Marketing	14
Healthcare & life sciences	16
Recursos humanos	19
Tecnología	21

Flexibilidad, equidad y propósito: la fórmula de la nueva compensación

Editorial

Guía Salarial Argentina 2026

Flexibilidad, equidad y propósito: la fórmula de la nueva compensación. Comenzamos 2026 en un momento de mayor claridad para el mercado laboral argentino. Tras años marcados por ajustes constantes, hoy las empresas cuentan con más margen para tomar decisiones con criterio, priorizando la productividad y el crecimiento sostenible. Del otro lado, los profesionales se vinculan con el mercado de forma más consciente y muestran menor disposición a negociar sin información clara, esperando que sus expectativas sean genuinamente consideradas. Esta nueva dinámica elevó el nivel de las decisiones. Hoy, la compensación no solo responde al rol, sino que refleja cómo cada empresa compite por el talento: es una señal de su madurez y de la visión que tiene sobre el futuro de su negocio. Los datos de este estudio lo evidencian con claridad. Mientras áreas como recursos humanos, marketing y ventas avanzan hacia perfiles más híbridos y orientados a resultados, tecnología e ingeniería concentran su demanda en especialistas de alto seniority, con impacto directo en la competitividad de las organizaciones. Con el salario aún en el centro de la decisión, los beneficios relevantes, la flexibilidad real y las oportunidades de desarrollo dejaron de ser diferenciales. Hoy son factores determinantes que definen si una propuesta es considerada o descartada. Más que un relevamiento salarial, la Guía Salarial Argentina 2026 aporta contexto. Es una herramienta concreta para líderes que, como yo, necesitan tomar decisiones informadas en un mercado cada vez más exigente.

Metodología

El estudio de tendencias de la Guía Salarial Argentina 2026 se basa en 600 respuestas de clientes y 1.332 de profesionales relevadas en febrero. El 64% de los clientes ocupa posiciones de gerencia y C-level, mientras que cerca del 60% de los profesionales también se desempeña en roles de liderazgo, aportando una mirada calificada del mercado. El informe aborda temas clave como compensaciones, crecimiento, gestión del talento, modalidades de trabajo, desafíos y motivaciones profesionales. Para las tablas salariales, se segmentaron las empresas por tamaño (pequeñas, medianas y grandes) y, en healthcare & life sciences, por tipo de compañía. Los salarios, expresados en pesos argentinos, reflejan rangos mensuales brutos (mínimo y máximo), sin considerar variables ni beneficios, y pueden variar según experiencia, habilidades e industria.



Alvaro Parker

Managing Director |
Michael Page Chile,
Perú y Argentina

Las **áreas financieras** consolidan su evolución hacia un rol cada vez **más estratégico** y orientado a la eficiencia estructural. El mercado dejó atrás la lógica de preservación de valor para enfocarse en la optimización de costos, la productividad y el control de márgenes, aunque con distintos niveles de madurez según el tipo de organización. Mientras las grandes compañías y multinacionales avanzan con procesos más sólidos y mayor digitalización, muchas pymes aún abordan la eficiencia de forma reactiva. En este contexto, la desaceleración inflacionaria trajo mayor previsibilidad y obligó a revisar presupuestos, estructuras y políticas salariales, con menos ajustes anuales y mayor alineación con la inflación esperada.

En cuanto a la demanda de talento, se consolida el protagonismo de áreas como **control de gestión, costos y tesorería**, donde perfiles como cost controllers y gerentes de finanzas resultan clave para anticipar desvíos, gestionar estructuras complejas y sostener la rentabilidad. La gestión de caja evoluciona hacia un enfoque más estratégico, con profesionales capaces de evaluar financiamiento, proyectar escenarios y gestionar riesgos. En paralelo, en compañías en expansión, especialmente aquellas que crecen vía adquisiciones, el rol financiero adquiere un peso central en procesos de due diligence e integración.

Las competencias técnicas continúan siendo fundamentales, pero el diferencial está en la capacidad de integrar **tecnología, analítica y automatización** en la toma de decisiones. La adopción de inteligencia artificial ya impacta la composición de los equipos, reduciendo tareas transaccionales y aumentando la necesidad de perfiles más sofisticados. En este escenario, el CFO refuerza su rol como un **actor clave** en la estrategia del negocio.

Si bien el **salario** sigue siendo el principal driver de rotación, factores como la estabilidad, el proyecto y el equilibrio entre vida personal y profesional ganan relevancia. En un mercado en transformación, las organizaciones que logren ofrecer **proyectos desafiantes** y entornos donde la tecnología potencie la función financiera tendrán una ventaja competitiva.

Tendencias del mercado

+2300

Entrevistas realizadas en 2025

+550

Reuniones con empresas en 2025

Top posiciones más demandadas

Gerente de administración y finanzas
Gerente de finanzas/tesorería
Finance business partner

Habilidades más requeridas

Financiamiento externo
Manejo de herramientas de visualización de datos
Control de costos

Top beneficios más valorados por los profesionales

Bono por desempeño
Modalidad de trabajo híbrida
Plan de salud

Guía salarial

Posición/empresa

Gerente de administración y finanzas

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

8M - 11M

11M - 15M

Bono anual promedio

2 a 3 salarios

3 a 5 salarios

Gerente contable

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

5.8M - 8.2M

8M - 12.5M

Bono anual promedio

1 a 2.5 salarios

2 a 3.5 salarios

Jefe contable

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

5M - 6.5M

6M - 7.5M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios

1.5 a 2.5 salarios

Gerente de finanzas y tesorería

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

6.2M - 9M

8.5M - 13M

Bono anual promedio

1.5 a 2.5 salarios

2 a 4 salarios

Jefe de finanzas y tesorería

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

5.5M - 7M

6.5M - 8.5M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios

1.5 a 2.5 salarios

Gerente de control de gestión

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

N/A

9M - 12.5M

Bono anual promedio

N/A

2 a 4 salarios

Jefe de control de gestión

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

5.2M - 7M

6.5M - 8.2M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios

1.5 a 2.5 salarios

Gerente de impuestos

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

N/A

8M - 12.5M

Bono anual promedio

N/A

2 a 4 salarios

Gerente de créditos y cobranzas

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

5.5M - 7M

7M - 9.5M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios

2 a 3 salarios

Salario bruto mensual en millones de pesos argentinos. N/A refiere a que no es posible obtener una muestra representativa de la posición en empresas de ese tamaño.

¿Buscas contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Buscas una oportunidad laboral?

Conocé nuestras vacantes disponibles

Supply chain

El sector de **supply chain** en Argentina avanza hacia un rol más **estratégico**, aunque con distintos niveles de madurez. Mientras un grupo de compañías ya trabaja con **planificación integrada, visibilidad end-to-end** y tecnología aplicada, la mayoría aún opera con esquemas fragmentados y foco operativo. En este contexto, la **digitalización** se consolida como una ventaja competitiva permitiendo decisiones más ágiles y reducción de costos. La automatización y la inteligencia artificial ya muestran impactos concretos, especialmente en logística, inventarios y planificación, aunque su adopción sigue siendo desigual. Consumo masivo, retail y e-commerce lideran esta transformación, con una industria que avanza de manera más gradual.

En este escenario, crece la demanda de **perfiles híbridos y especializados**, con capacidad de integrar conocimiento técnico y visión de negocio. Sectores como **energía y minería** impulsan fuertemente la necesidad de talento, en un contexto donde la oferta es limitada. A la par, el rol de compras evoluciona hacia una mirada más estratégica, con foco en riesgo, continuidad operativa y diversificación de proveedores.

Las habilidades técnicas se combinan con un **fuerte peso de las competencias blandas**, como liderazgo, autonomía y capacidad de generar impacto en entornos complejos. En cuanto a atracción y fidelización, el **salario fijo** se mantiene como principal driver de rotación, seguido por la estabilidad y el desarrollo. En industrias como energía y minería, crece la **dolarización parcial** de paquetes para posiciones críticas. Sin embargo, para atraer talento senior, el diferencial está en ofrecer **proyectos con impacto real, acceso a tecnología y un rol estratégico**.

Tendencias del mercado

+740

Entrevistas realizadas en 2025

+290

Reuniones con empresas en 2025

Top posiciones más demandadas

Gerente de supply chain
Gerente de distribución
Jefe de compras

Habilidades más requeridas

Mentalidad analítica data-driven
Visión end-to-end
Gestión en entornos volátiles

Top beneficios más valorados por los profesionales

Plan de salud
Bono por desempeño
Modalidad de trabajo híbrida

Guía salarial

Posición/empresa

Gerente de supply chain

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Pequeña/mediana	7.5M - 10M	2 a 3 salarios
Grande	11M - 14M	3 a 5 salarios

Gerente de compras

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Pequeña/mediana	7M - 8.7M	1 a 3 salarios
Grande	9M - 12.5M	2 a 4 salarios

Jefe de compras

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Pequeña/mediana	5M - 6.5M	1 a 2 salarios
Grande	5.7M - 7.5M	1 a 3 salarios

Gerente de logística

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Pequeña/mediana	7M - 9M	1 a 3 salarios
Grande	9M - 12M	2 a 3.5 salarios

Jefe de logística

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Pequeña/mediana	5M - 6M	1 a 2 salarios
Grande	5.5M - 7M	1 a 3 salarios

Gerente de comex

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Pequeña/mediana	6M - 7.3M	1 a 2 salarios
Grande	8.2M - 11M	2 a 4 salarios

Salario bruto mensual en millones de pesos argentinos. N/A refiere a que no es posible obtener una muestra representativa de la posición en empresas de ese tamaño.

¿Buscas contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Buscas una oportunidad laboral?

Conocé nuestras vacantes disponibles

El **sector de ingeniería** en Argentina atraviesa una etapa de transformación en la que el conocimiento técnico ya no alcanza por sí solo. Las empresas demandan cada vez más perfiles que integren **dominio técnico, gestión, liderazgo y visión estratégica**, especialmente en posiciones senior, mientras que en niveles intermedios esta combinación se consolida como un diferencial.

Las especialidades más buscadas se concentran en **procesos, mejora continua, mantenimiento técnico y automatización**, con mayor presión en sectores como **energía, minería y recursos naturales**, donde la complejidad técnica y la escasez de talento, acentuada en regiones como NOA, Cuyo y Patagonia, dificultan la cobertura de posiciones, sobre todo en ubicaciones remotas.

En cuanto a habilidades, las **competencias técnicas** siguen siendo fundamentales, aunque herramientas como **CAD y SolidWorks** ya son un requisito básico. El valor diferencial reside en el dominio aplicado, la **automatización, el análisis de datos y la simulación**, junto con **habilidades blandas** como liderazgo y toma de decisiones.

El principal desafío del sector es la **escasez de talento con perfil híbrido**. Si bien hay oferta de ingenieros, faltan profesionales con capacidad de gestión y visión estratégica. En este contexto, el **salario fijo** continúa siendo el principal driver de atracción, con minería y oil & gas marcando la referencia, mientras que ofrecer **proyectos desafiantes y desarrollo profesional** sigue siendo clave para fidelizar talento.

Tendencias del mercado

+750

Entrevistas realizadas en 2025

+220

Reuniones con empresas en 2025

Top posiciones más demandadas

Gerente de planta/operaciones
Project manager
Jefe de mantenimiento

Habilidades más requeridas

Liderazgo operativo (incl. gestión sindical)
Visión de negocio y estratégica
Gestión en alta complejidad

Top beneficios más valorados por los profesionales

Bono por desempeño
Auto compañía/car allowance
Flexibilidad y acceso a certificaciones

Guía salarial

Posición/empresa

Gerente de planta

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

7.5M - 10M
11M - 14M

Bono anual promedio

2 a 3 salarios
3 a 5 salarios

Jefe de planta

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

5.5M - 7M
7M - 8M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1 a 3 salarios

Gerente industrial/de operaciones

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

9M - 12M
12M - 15M

Bono anual promedio

2 a 3 salarios
3 a 5 salarios

Gerente de producción

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

7M - 8.7M
8M - 11M

Bono anual promedio

1 a 2.5 salarios
2.5 a 3 salarios

Jefe de producción

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

5.4M - 6.5M
6.3M - 8M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1 a 3 salarios

Gerente de seguridad, higiene y medio ambiente

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

7M - 9M
8.7M - 12M

Bono anual promedio

1.5 a 2.5 salarios
2.5 a 4 salarios

Gerente de mantenimiento

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

7M - 8.7M
8M - 11M

Bono anual promedio

1.5 a 2.5 salarios
2.5 a 3 salarios

Jefe de mantenimiento

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

5M - 6.7M
6.5M - 7.6M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1 a 3 salarios

Project manager

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

5.6M - 7.7M
8.2M - 11.9M

Bono anual promedio

1 a 2.5 salarios
2.5 a 3.5 salarios

Salario bruto mensual en millones de pesos argentinos.

¿Buscas contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Buscas una oportunidad laboral?

Conocé nuestras vacantes disponibles

El sector de **ventas** en Argentina atraviesa un escenario desafiante, marcado por la **caída del poder adquisitivo**, **alta sensibilidad a los precios y presión sobre los márgenes**. A esto se suma un entorno de mayor competencia, impulsado por la apertura comercial, que obliga a las empresas a revisar constantemente su posicionamiento. En este contexto, la venta evoluciona hacia un enfoque más **consultivo y técnico**: ya no alcanza solo con ofrecer un producto, sino que es clave presentar soluciones claras, con argumentos basados en datos y un entendimiento profundo del negocio del cliente. El perfil transaccional pierde relevancia frente a vendedores con capacidad analítica y visión estratégica.

En este escenario, las organizaciones priorizan talentos que combinen **habilidades relacionales con capacidades técnicas**. La construcción de vínculos sigue siendo central, pero se complementa con el **uso de herramientas digitales, CRM y análisis de datos** para desarrollar estrategias comerciales más estructuradas. En segmentos B2B, la mayor escasez se da en perfiles con **conocimiento técnico especializado**, sobre todo en proveedores de industrias como oil & gas y minería, donde la comprensión del producto y de los procesos del cliente es clave.

El principal desafío del mercado no está dado por la expansión, sino por la necesidad de **elegir el nivel de desempeño comercial** en un contexto más competitivo. La menor cantidad de oportunidades en el pipeline impacta sobre los resultados y en los esquemas de compensación: la **remuneración variable gana protagonismo**, especialmente cuando está alineada a objetivos alcanzables, representando entre un 20% y un 30% del paquete en posiciones senior. A nivel salarial, sectores como **energía y minería** continúan teniendo los salarios más competitivos, mientras que retail y otros rubros muestran ajustes más moderados.

En cuanto a atracción y fidelización, la **rotación está impulsada principalmente por el salario y la falta de desarrollo**, en un contexto de alta exigencia por resultados. El desgaste operativo acelera decisiones de cambio cuando no hay una propuesta de crecimiento clara. Para atraer perfiles directivos ya no alcanza con un paquete competitivo: las empresas deben ofrecer **autonomía, claridad de estrategia comercial, herramientas para gestionar con datos y proyectos con potencial de transformación real**.

Tendencias del mercado

+2000

Entrevistas realizadas en 2025

+530

Reuniones con empresas en 2025

Top posiciones más demandadas

Gerente de ventas
Business developer manager
Ingeniero de ventas

Habilidades más requeridas

Conocimiento de mercado
Visión analítica
Dominio de herramientas digitales

Top beneficios más valorados por los profesionales

Bono por desempeño
Auto compañía/car allowance
Flexibilidad

Guía salarial

Posición/empresa

Gerente de ventas B2C

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

7.5M - 10M
9M - 14M

Bono anual promedio

2 a 4 salarios
3 a 5 salarios

Gerente de canal B2C

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

6M - 8M
6.5M - 9M

Bono anual promedio

2 a 3 salarios
2 a 4 salarios

Key account manager B2C

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

4.5M - 6M
5M - 7M

Bono anual promedio

1 a 3 salarios
1.5 a 3.5 salarios

Gerente de ventas B2B

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

8M - 13M
11M - 15M

Bono anual promedio

2 a 4 salarios
3 a 5 salarios

Business developer manager B2B

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

4.5M - 5.5M
5M - 6.5M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
2 a 3 salarios

Ingeniero de ventas B2B

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

3.5M - 5M
4.5M - 6M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1.5 a 2.5 salarios

Salario bruto mensual en millones de pesos argentinos.

¿Buscas contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Buscas una oportunidad laboral?

Conocé nuestras vacantes disponibles

El área de **marketing** en Argentina atraviesa una etapa marcada por una **mayor presión por resultados** y un cambio en el tipo de talento que demandan las compañías. La agenda está dominada por la **performance y la conversión**, donde cada acción debe demostrar impacto directo en ventas o en la generación de demanda, sin dejar de lado el rol estratégico del branding a largo plazo. En este contexto, el e-commerce alcanza un punto de madurez: las estructuras ya se estabilizaron y el foco pasa de la expansión a la **eficiencia y rentabilidad del canal**. A su vez, el rol del brand manager evoluciona hacia una función más analítica, donde las decisiones se apoyan cada vez más en datos y medición de impacto.

En este escenario, las organizaciones priorizan perfiles que combinen **creatividad con capacidades analíticas**. El diferencial ya no está solo en las ideas, sino en la capacidad para **interpretar datos, optimizar campañas y conectar la estrategia con resultados concretos**. El dominio de herramientas digitales, analítica, CRM y gestión de plataformas sigue siendo esencial, aunque ya se considera un requisito básico. Los perfiles híbridos, especialmente en áreas como performance, data y growth, son los más demandados y también los más escasos, lo que aumenta la presión salarial.

El principal desafío del mercado radica en una **escasez de talento especializada**. Si bien existe oferta de perfiles tradicionales, faltan profesionales **capaces de integrar estrategia, técnica y ejecución** en un entorno donde los resultados se miden en tiempo real. Esta brecha se vuelve aún más visible en posiciones que requieren una fuerte orientación a negocio y toma de decisiones basada en datos.

En materia de compensación, el **variable toma mayor protagonismo**, representando entre un 15% y 20% del paquete en posiciones senior, especialmente en roles vinculados a performance o a facturación. Sin embargo, en un contexto competitivo, la remuneración no alcanza por sí sola: los profesionales buscan **proyectos claros, métricas definidas, acceso a tecnología y un rol con impacto real en la estrategia comercial**. La posibilidad de crecimiento, el alineamiento con el negocio y la claridad de propósito se consolidan como factores clave para atraer y retener talento en el sector.

Tendencias del mercado

+1000

Entrevistas realizadas en 2025

+220

Reuniones con empresas en 2025

Top posiciones más demandadas

Gerente de marketing
Gerente de e-commerce
Brand manager

Habilidades más requeridas

Dominio de estrategias de marketing digital
Uso de herramientas de analítica de datos
Gestión de plataformas de ecommerce

Top beneficios más valorados por los profesionales

Plan de salud
Bono por desempeño
Modalidad de trabajo híbrida

Guía salarial

Posición/empresa

Gerente de marketing B2C

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta Bono anual promedio

7.4M - 9M 2 a 4 salarios
8.5M - 12M 2.5 a 4.5 salarios

Gerente de marketing B2B

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta Bono anual promedio

6M - 7.6M 1 a 2 salarios
7.4M - 9M 2 a 3 salarios

Gerente de business intelligence/planeamiento comercial

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta Bono anual promedio

4.2M - 5.3M 1 a 2 salarios
5.3M - 6.8M 2 a 3 salarios

Gerente de e-commerce

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta Bono anual promedio

6.4M - 7.6M 2 a 3 salarios
6.9M - 8M 3 a 4 salarios

Gerente de trade marketing

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta Bono anual promedio

5.6M - 8M 1 a 2 salarios
7.8M - 9M 1.5 a 2.5 salarios

Brand manager B2C

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta Bono anual promedio

5.3M - 6.8M 1 a 2 salarios
6.1M - 7.4M 2 a 3 salarios

Salario bruto mensual en millones de pesos argentinos.

¿Buscas contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Buscas una oportunidad laboral?

Conocé nuestras vacantes disponibles

Healthcare & life sciences

El sector de **healthcare & life sciences** en Argentina atraviesa una transformación profunda, impulsada por la creciente adopción de **inteligencia artificial junto con el análisis de datos** como pilares estructurales del negocio. Las filiales de multinacionales lideran este avance con procesos automatizados, análisis predictivo y optimización de portafolios, mientras que los laboratorios locales comienzan a integrar estas herramientas para ganar eficiencia y mejorar la toma de decisiones. En paralelo, el desarrollo de terapias avanzadas responde más a estrategias de reposicionamiento, nuevas indicaciones y lanzamientos en mercados altamente competitivos que a un crecimiento del I+D local.

En este contexto, la demanda de talento evoluciona hacia **perfiles híbridos** capaces de combinar ciencia, negocio, datos y acceso. No se trata de una falta de formación técnica, sino de encontrar profesionales capaces de **traducir la complejidad científica en estrategia comercial**. Esta necesidad se vuelve especialmente crítica en áreas como medical affairs, market access y marketing, donde crece la presión por demostrar valor en un entorno de precios más ajustados y alta competencia de genéricos e importados. A su vez, las direcciones médicas requieren un nivel de sofisticación mayor, integrando regulación, evidencia científica, acceso y visión de negocio.

Las **competencias técnicas** continúan siendo fundamentales, pero el diferencial está en la capacidad de integrar conocimiento con una mirada estratégica y multidisciplinaria. Los roles más difíciles de cubrir son aquellos que combinan **expertise técnico profundo con orientación comercial**, como equipos comerciales con base científica, líderes de marketing con entendimiento médico y especialistas en acceso con dominio del sistema de salud. En este escenario, las compañías apuestan al desarrollo interno, complementado con búsquedas externas y la incorporación de perfiles provenientes de consumo masivo, que aportan agilidad y foco en ejecución.

En cuanto a atracción y fidelización, la **rotación está impulsada por la calidad del proyecto, la cultura y las oportunidades de desarrollo**, más que exclusivamente por el salario. La expectativa por los esquemas híbridos se mantiene alta, aunque la industria tiende a reforzar la presencialidad por cuestiones de compliance y operación. En un mercado cada vez más exigente, atraer talento, especialmente en posiciones de liderazgo, requiere ofrecer **proyectos claros, impacto real en el negocio, acceso a tecnología y un entorno que combine flexibilidad con desarrollo profesional**, en un equilibrio donde el propósito y la proyección pesan tanto como la compensación.

Tendencias del mercado

+930

Entrevistas realizadas en 2025

+390

Reuniones con empresas en 2025

Top posiciones más demandadas

Gerente comercial (business unit manager)
Gerente de marketing (product manager)
Market access manager

Habilidades más requeridas

Conocimiento técnico/científico
Perfiles comerciales
Liderazgo (soft skills)

Top beneficios más valorados por los profesionales

Plan de salud
Modalidad de trabajo híbrida
Bono por desempeño

Guía salarial

Posición/empresa

Negocio - Gerente de acceso

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	9M - 12M	2 a 4 salarios
Multinacional	10M - 14M	3 a 5 salarios

Negocio - Director de unidad de negocio

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	13M - 17M	2 a 4 salarios
Multinacional	15M - 20M	4 a 6 salarios

Negocio - Gerente de distrito

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	10M - 14M	1 a 3 salarios
Multinacional	11M - 15M	2 a 4 salarios

Negocio - KAM

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	8M - 11M	2 a 3 salarios
Multinacional	9M - 13M	3 a 4 salarios

Negocio - Gerente de producto

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	8M - 11M	2 a 3 salarios
Multinacional	8.5M - 12M	2 a 4 salarios

Area técnica - Director médico

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	14M - 18M	2 a 4 salarios
Multinacional	15M - 20M	2 a 5 salarios

Area técnica - Medical advisor / MSL

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	8M - 12M	2 a 4 salarios
Multinacional	9M - 13M	2 a 5 salarios

Area técnica - Gerente de asuntos regulatorios

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	9M - 11M	1 a 3 salarios
Multinacional	10M - 13M	1.5 a 3.5 salarios

Medical devices - Business unit manager

	Salario mensual desde - hasta	Bono anual promedio
Nacional	11M - 15M	2 a 4 salarios
Multinacional	13.5M - 16M	2 a 5 salarios

Medical devices - Gerente de ventas

Nacional

Multinacional

Salario mensual desde - hasta

9M - 11M

10M - 14M

Bono anual promedio

1 a 3 salarios

2 a 4 salarios

Medical devices - Gerente de producto

Nacional

Multinacional

Salario mensual desde - hasta

6.5M - 8.5M

7M - 9M

Bono anual promedio

1 a 3 salarios

1.5 a 3.5 salarios

Medical devices - KAM

Nacional

Multinacional

Salario mensual desde - hasta

7M - 9M

8M - 11M

Bono anual promedio

1 a 3 salarios

1 a 4 salarios

Salario bruto mensual en millones de pesos argentinos.

¿Buscas contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Buscas una oportunidad laboral?

Conocé nuestras vacantes disponibles

Recursos humanos

El área de **recursos humanos** en Argentina atraviesa una transformación acelerada, donde los roles que aportan **eficiencia, estructura y criterio técnico** ganan protagonismo frente a perfiles más administrativos o generalistas sin un foco definido. En este contexto, crece la demanda de especialistas capaces de ordenar procesos, optimizar estructuras y acompañar decisiones críticas del negocio. Equipos como **compensación y beneficios** cobran mayor relevancia por la necesidad de gestionar ajustes frecuentes y diseñar paquetes competitivos, mientras que los **HR business partners** evolucionan hacia un rol más pragmático, con participación activa en la toma de decisiones. A su vez, áreas como **relaciones laborales** y **payroll** incrementan su nivel de seniority en respuesta a entornos más complejos y exigentes.

En términos de habilidades, las **competencias técnicas y analíticas** continúan ganando peso. La incorporación de inteligencia artificial y automatización comienza a liberar tareas operativas y a mejorar la calidad de la información disponible, aunque su adopción avanza a diferentes ritmos según la organización. En este escenario, se valoran perfiles capaces de **trabajar con datos, automatizar procesos y aplicar criterios ágiles**, consolidando una tendencia hacia talentos híbridos que combinan visión generalista con conocimiento técnico.

El principal desafío del mercado está en la **brecha entre las expectativas del talento y lo que las organizaciones están en condiciones de ofrecer**. Muchos profesionales buscan roles con impacto estratégico, mejora de la experiencia del empleado y participación en decisiones de negocio, mientras que gran parte de las compañías aún prioriza la eficiencia operativa y la resolución de urgencias. Este desfase impulsa la rotación y obliga a las empresas a revisar sus propuestas de valor.

En cuanto a los paquetes de compensación, la **flexibilidad se consolida como un diferencial clave**, además de beneficios vinculados a calidad de vida, coberturas médicas y esquemas de bonos atados a resultados. Sin embargo, persiste una tensión entre las expectativas de esquemas híbridos y el regreso a la presencialidad en algunas organizaciones. La escasez de talento se concentra en áreas como **compensación y beneficios, payroll senior, relaciones laborales, desarrollo organizacional y people analytics**, así como en posiciones de liderazgo en industrias complejas y en ubicaciones remotas. En este contexto, las compañías más competitivas logran atraer y retener talento ofreciendo **proyectos con impacto, autonomía y entornos donde los profesionales puedan construir y no solo sostener la operación**, en un mercado donde el proyecto y la cultura pesan tanto como la compensación.

Tendencias del mercado

+680

Entrevistas realizadas en 2025

+320

Reuniones con empresas en 2025

Top posiciones más demandadas

HR manager
HRBP
Compensaciones & beneficios

Habilidades más requeridas

Capacidad de adaptación al cambio
Comunicación
Innovación

Top beneficios más valorados por los profesionales

Flexibilidad laboral
Bono por desempeño
Beneficios de bienestar y salud mental

Guía salarial

Posición/empresa

Gerente RR.HH. / cultura

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

5.5M - 8.2M
7.5M - 12.5M

Bono anual promedio

2 a 3 salarios
2 a 4 salarios

Jefe de RR.HH.

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

4.4M - 6M
5.5M - 7.5M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1.5 a 2.5 salarios

HRBP

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

3.8M - 5.5M
5M - 7.5M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1.5 a 2.5 salarios

Gerente talent acquisition

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

4.5M - 7M
6M - 8.5M

Bono anual promedio

2 a 3 salarios
2.5 a 3.5 salarios

Jefe de talent acquisition

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

3.8M - 5.5M
5M - 7.1M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1.5 a 2.5 salarios

Gerente de relaciones laborales

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

5.2 - 7.4M
7 - 10M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1.5 a 2.5 salarios

Gerente de compensaciones y beneficios/payroll

Pequeña/mediana
Grande

Salario mensual desde - hasta

4.7M - 6.6M
6.1M - 9.2M

Bono anual promedio

1 a 2 salarios
1.5 a 2.5 salarios

Salario bruto mensual en millones de pesos argentinos.

¿Buscas contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Buscas una oportunidad laboral?

Conocé nuestras vacantes disponibles

El sector de **tecnología** en Argentina atraviesa una etapa de mayor madurez, con una demanda cada vez más **concentrada en roles de alta especialización**. Perfiles como arquitectos de software, DevOps y SRE; cloud engineers, especialistas en ciberseguridad y talento vinculado a IA se posicionan entre los más requeridos y difíciles de cubrir. La complejidad técnica creciente impulsa a las compañías a priorizar perfiles **senior**, capaces de tomar decisiones profundas sobre arquitectura, seguridad y automatización. En este contexto, la inteligencia artificial redefine la composición del talento: ya no alcanzan las habilidades tradicionales, sino que se requieren conocimientos en **cloud, automatización y uso avanzado de datos**, entre otros modelos.

En términos de habilidades, las **competencias técnicas** continúan siendo el núcleo, pero con una evolución hacia perfiles más amplios y adaptables. Incluso los desarrolladores deben incorporar nuevas capacidades para mantenerse competitivos. A su vez, las **habilidades blandas**, como liderazgo, pensamiento estratégico y adaptabilidad, resultan clave para integrar tecnología con objetivos de negocio. En paralelo, los líderes tecnológicos (CIO, CTO, heads of IT y de datos) consolidan un rol cada vez más **estratégico**, dejando de lado funciones operativas para enfocarse en la transformación digital, la eficiencia y la toma de decisiones de alto impacto.

El mercado también muestra cambios en la dinámica de contratación. El trabajo remoto internacional pierde atractivo frente a propuestas locales que ofrecen **mayor estabilidad, beneficios y desarrollo de carrera**. Esto mejora la disponibilidad de talento en el mercado argentino, aunque la competencia por perfiles especializados permanece elevada.

En cuanto a atracción y fidelización, las empresas más competitivas combinan **flexibilidad real y proyectos desafiantes junto con acceso a tecnologías modernas**. Los profesionales priorizan **entornos con aprendizaje continuo, liderazgo cercano y estructuras que permitan crecer sin rigidez**. Si bien el trabajo remoto o híbrido continúa siendo un factor decisivo, el mercado tecnológico muestra una tendencia hacia la normalización: **menor presión inflacionaria sobre los salarios, mayor foco en habilidades reales y una alineación más clara entre las capacidades del talento y las necesidades del negocio**. Aun así, la tecnología mantiene su rol central en términos de eficiencia, competitividad y crecimiento organizacional.

Tendencias del mercado

+1150

Entrevistas realizadas en 2025

+270

Reuniones con empresas en 2025

Top posiciones más demandadas

Cloud architect
Gerente de sistemas
Project manager

Habilidades más requeridas

Inteligencia artificial
Entorno cloud
Liderazgo

Top beneficios más valorados por los profesionales

Plan de salud
Bono por desempeño
Modalidad de trabajo híbrida

Guía salarial

Posición/empresa

Gerente de sistemas/TI

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

7.5M - 10M

10M - 14M

Bono anual promedio

2 a 3 salarios

3 a 4 salarios

Gerente de infraestructura

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

5,8M - 8M

7M - 9.5M

Bono anual promedio

2 a 3 salarios

2.5 a 3.5 salarios

Data manager

Pequeña/mediana

Grande

Salario mensual desde - hasta

N/A

8.3M - 11M

Bono anual promedio

N/A

2.5 a 3.5 salarios

Salario bruto mensual en millones de pesos argentinos. N/A refiere a que no es posible obtener una muestra representativa de la posición en empresas de ese tamaño.

¿Buscas contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Buscas una oportunidad laboral?

Conocé nuestras vacantes disponibles

The background features a dark blue gradient with a vertical line down the center. Three large, overlapping circles are positioned horizontally across the page. The top circle is split by the vertical line, with the left half in a darker blue and the right half in a lighter blue. The middle circle is also split, with the left half in a medium blue and the right half in a darker blue. The bottom circle is split, with the left half in a dark blue and the right half in a teal blue. The text 'Michael Page' is centered at the bottom in a white serif font.

Michael Page