

REPORTE DE REMUNERACIÓN ESTUDIO 2022 ARGENTINA & URUGUAY



ÍNDICE



<u>Editorial</u>	01
<u>Sobre PageGroup</u>	02
<u>Tendencias del mercado laboral en 2022</u>	04
<u>Metodología</u>	06
<u>Abastecimiento y compras</u>	07
<u>Finanzas y Contabilidad</u>	09
<u>Ingeniería</u>	17
<u>Legales</u>	20
<u>Marketing</u>	23
<u>Recursos Humanos</u>	26
<u>Salud</u>	29
<u>Tecnología</u>	33
<u>Ventas</u>	39
<u>Centros de Servicios Compartidos</u>	43
<u>Contacto</u>	47

EDITORIAL

¿Qué depara el 2022 para el mercado laboral?

Por Miguel Carugati, Managing Director de PageGroup Argentina & Uruguay

Sin duda es la pregunta recurrente en la cabeza de los líderes de empresas en distintos sectores, además del punto de partida del Reporte de Remuneración de este año. En un momento en el que se están definiendo paritarias, los responsables de Recursos Humanos se encuentran ante nuevos desafíos, tales como la **nueva normalidad, el nomadismo digital y la posibilidad de desarrollar un negocio sostenible y rentable**, puntos que marcan el rumbo de las estrategias para atraer y cuidar a los mejores profesionales del país.



Estamos seguros que este documento, ayudará a los líderes de las empresas a revisar sus esquemas salariales y paquetes de beneficios, teniendo en cuenta las tendencias del mercado laboral y las oportunidades que hoy se les presentan.

En los últimos dos años, la flexibilidad laboral dejó de ser un beneficio para convertirse en un aspecto necesario; en un momento en que la mitad de los profesionales trabajan en un esquema híbrido y la conversación sobre el impacto negativo del trabajo remoto en la productividad perdió fuerza, se parte del hecho de que sólo el 8,3% de los profesionales consultados manifestaron ser menos productivos bajo esta modalidad de trabajo; cada vez más empresas consideran que **el esquema híbrido puede ser un recurso interesante a la hora de generar compromiso entre sus colaboradores**.

La irrupción de los nómades digitales en áreas como tecnología, marketing digital, *e-commerce*, *fintech* y otras, impulsó el fortalecimiento de los programas de movilidad interna de las empresas. Por otro lado, **La Gran Renuncia puso sobre la mesa la importancia del work-life balance para evitar el burn-out**. La conciliación vida personal-trabajo es una preocupación cada vez mayor no solo para *millennials* y *centennials*, sino también para profesionales con amplia trayectoria que descubrieron con la pandemia que existían otros modos de trabajar y de vivir.

Como pudimos ver en el Estudio de Perspectivas 2022, en los países latinoamericanos todavía **queda mucho trabajo por hacer en lo que respecta a la implementación de políticas de sostenibilidad**. Las empresas todavía no reconocen el rol que cumplen en la búsqueda del crecimiento sostenible y el impacto que generan a nivel social y ambiental, sin mencionar la importancia que ha adquirido este tema en el mercado de candidatos, quienes prefieren trabajar en empresas con políticas claras de ESG (Medioambiente, Sociedad y Gobierno Corporativo, por sus siglas en inglés).

Las áreas de Recursos Humanos, por otro lado, continúan revisando sus procesos de reclutamiento apuntando a vencer los sesgos inconscientes, buscando de esa manera **contar con un entorno laboral más diverso e inclusivo**, y las empresas continúan mejorando las **iniciativas vinculadas al trabajo remoto y/o flexible, transformación digital, salud mental y bienestar integral**.

Desde PageGroup esperamos que este documento sirva como punto de partida, no sólo para la revisión de salarios sino también de políticas corporativas y programas de beneficios integrales.

SOBRE PAGEGROUP

PageGroup está presente en la región desde el año 2008 y actualmente cuenta con un equipo de más de 80 colaboradores, quienes ofrecen un servicio de cobertura nacional desde nuestras oficinas ubicadas en Buenos Aires y Montevideo.

Durante 2021 más de 420 empresas confiaron en nosotros para la búsqueda y selección de su estructura profesional, logrando cambiarle la vida a más de 1.400 personas durante ese mismo periodo.

Desde nuestras diferentes marcas trabajamos día a día ayudando a que las empresas encuentren el talento adecuado para poder alcanzar sus objetivos de negocio, poniéndolas en contacto con los mejores perfiles profesionales del mercado.

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.



Equipo multidisciplinario

Reclutamos para las distintas áreas funcionales de una empresa en todos los rangos.



Networking

Generamos más de 1.250 reuniones de relacionamiento con los principales referentes de cada industria.



Base de Datos

Contamos con más de 3.400 candidatos en nuestra base de datos local y cada día sumamos más.

A partir del 2020, PageGroup forma parte de las empresas que se comprometieron con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Este compromiso es una parte integral de nuestros esfuerzos de sostenibilidad para **reducir las desigualdades, promover la igualdad de género, mejorar la discapacidad y la inclusión laboral, proporcionando oportunidades de crecimiento profesional y económico** aceptables para un planeta mejor y más justo.

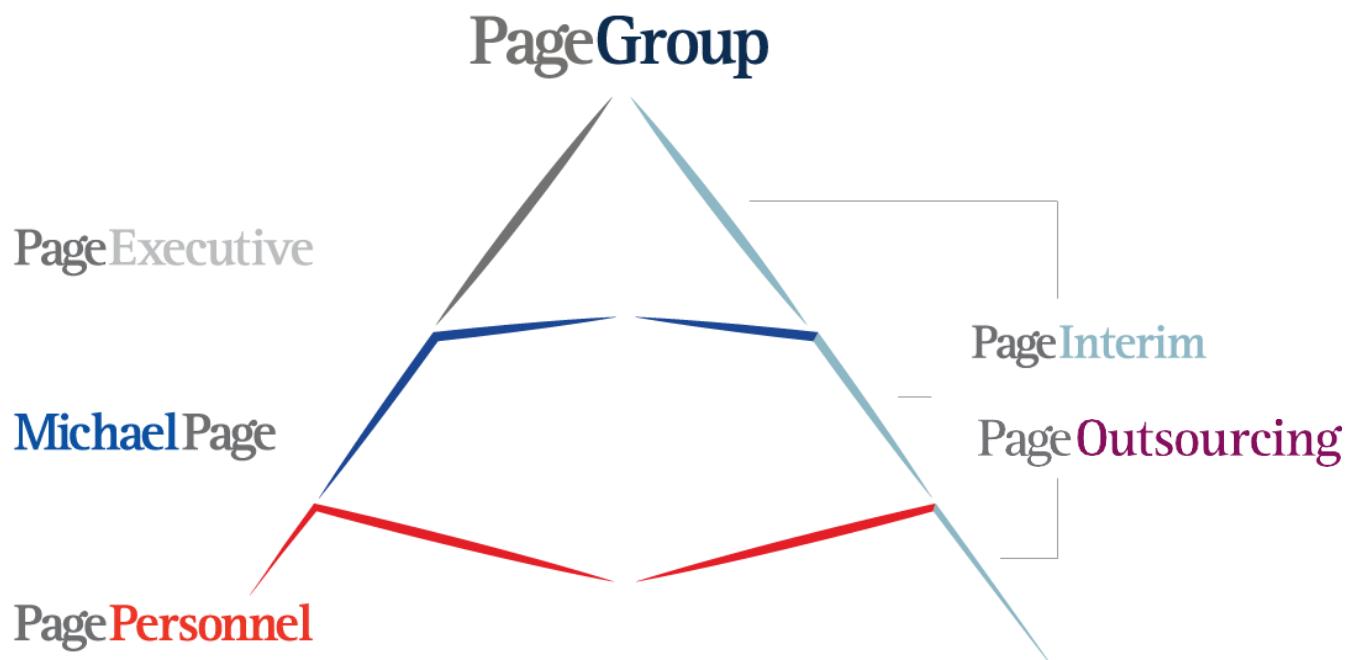
**Page
Group**

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

PageGroup supports the Sustainable Development Goals

PAGEGROUP
CHANGES LIVES
for
PEOPLE
through creating
OPPORTUNITY
to reach
POTENTIAL

SOBRE PAGEGROUP



+420

Empresas
confiaron en nosotros

Índice de satisfacción 85%

+1.400

Candidatos plazados en los
últimos 12 meses

Índice de satisfacción 77%

15

Áreas de
especialización en el
mercado laboral

PageExecutive

Reclutamiento especializado en
posiciones ejecutivas y de Alta
Dirección y Board Members.

Michael Page

Líder en reclutamiento
especializado para posiciones de
Gerencias Senior a Direcciones.

Page Personnel

Enfocado al reclutamiento
especializado de Mandos
Intermedios a Gerencias.

Page Interim

Especializados en la gestión de
procesos de reclutamiento
temporal y administración de
nómina.

Page Outsourcing

Solución de búsqueda y selección
de talento para proyectos por
volumen y de armado de SSC.

TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL EN 2022

“

Sin lugar a dudas, la pandemia tuvo un gran impacto en el mercado laboral, la economía y el mundo tal como lo conocíamos. Impulsando una aceleración en la transformación digital y trayendo consigo nuevas demandas, no sólo del mercado, sino también en la gestión del talento interno.

”



Miguel Carugati
Managing Director
PageGroup Argentina &
Uruguay

Durante el 2021 vimos poco a poco los distintos sectores hicieron su mayor esfuerzo para poder reactivar la economía. Muchas empresas aceleraron su proceso de transformación digital para adaptarse a la nueva normalidad y también irrumpieron en el mercado de emprendedores que siguen apostando a la Argentina y Uruguay. Por eso, no es casual que seamos una de las regiones que más empresas unicornio genera en Latinoamérica.

Ante la disminución de casos y el retorno a las oficinas, algunas de las interrogantes que nos hacemos son: ¿cuál es el impacto en el mercado laboral?, ¿cuáles son los desafíos para los líderes de las empresas?, ¿dónde debemos poner atención a la hora de gestionar nuestro talento?

Al realizar una comparativa en **los índices de desempleo de profesionales según información recabada en Marzo 2022 por PageGroup Argentina & Uruguay**, vemos que este indicador continúa en descenso en comparación con el mismo periodo de 2021, pasando en Argentina del 13% a un 4,2%; según nos indicaron los cerca de 6.000 profesionales consultados en ambos países.

Esta disminución viene aparejada de una diversificación del empleo, en el que cada vez es más frecuente ver **profesionales trabajando de manera freelance (4,7%) o en proyectos temporales para empresas locales o extranjeras (3,2%)**, dando paso a un nuevo tipo de colaborador: el nómada digital. Por otro lado, el **38,3% de las personas que están abiertas a un nuevo empleo en el corto plazo manifestó su intención de encontrar un trabajo 100% remoto** para empresas locales o extranjeras.

Sobre los motivos que impulsan a los profesionales a un cambio laboral en los próximos 6 a 12 meses, destacan la **imposibilidad de crecimiento y desarrollo profesional, el poco aprovechamiento de las habilidades, desinterés de la compañía en el bienestar integral y poca flexibilidad respecto al trabajo remoto**.



TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL EN 2022

Por otro lado, hoy las empresas manifiestan que a la hora de buscar talento los puntos que priorizan son: **conocimiento técnico y experiencia (66,8%), disponibilidad de presupuesto para contratación (39,9%), afinidad de las personas con la cultura corporativa (30,1%)** y habilidades blandas (27%).

Por otro lado, muchas empresas salieron a buscar perfiles *senior* que hubieran pasado por alguna crisis previa, para responder a la demanda de líderes resilientes con habilidades de transformación cultural y perfiles disruptivos que trabajen en soluciones innovadoras para posicionar la empresa y generar rentabilidad.

A la hora de buscar perfiles capacitados, cada vez es más frecuente la demanda de perfiles híbridos en diferentes sectores, lo que marca una clara necesidad de profesionales altamente capacitados con experiencia en el uso de herramientas tecnologías y análisis de datos para desarrollar nuevas soluciones en un mundo cada vez más digitalizado. Tal es el caso de empresas de los sectores IT, *fintech*, *e-commerce*, logística de última milla, farmacéuticas y más.

Contrario a lo que muchas empresas temían en un principio, el **confinamiento tuvo un impacto positivo directo en la productividad, según nos indicó el 50% de las personas consultadas**.



Motivos que impulsan un cambio laboral

- | | |
|--------------|---|
| 66,6% | Imposibilidad de crecimiento y desarrollo profesional |
| 40,2% | Poco aprovechamiento de las habilidades profesionales |
| 35,4% | Desinterés de la compañía en el bienestar integral |
| 34,3% | Poca flexibilidad respecto al trabajo remoto |
| 22,6% | Poca transparencia en la comunicación |

32,3%

Están buscando opciones laborales que les permitan emigrar



TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL EN 2022

Las áreas de Recursos Humanos continúan revisando sus procesos de reclutamiento apuntando a vencer los sesgos inconscientes, buscando de esa manera contar con un **entorno laboral más diverso e inclusivo, aspecto importante para el 14,2% de los profesionales**. Por otro lado, la **cultura organizacional saludable** y contar con una **misión y valores organizacionales comprometidos con la sociedad** son puntos importantes para el 75,2% y 54,1% respectivamente.

Finalmente, si bien el teletrabajo supuso una serie de desafíos en materia de retención de talento, el 57,8% de las personas consultadas manifestaron sentirse orgullosas del lugar donde trabajan, destacando la

flexibilidad laboral, el paquete de beneficios y la reputación de la compañía como los puntos más valorados.

En contrapartida, a la hora de consultarles sobre aquellos aspectos que las empresas deben mejorar en su propuesta de marca empleadora, indicaron la importancia de contar con un plan de desarrollo profesional, una política enfocada en el bienestar integral de los colaboradores y programas de capacitación y *mentoring* ●



Factores más valorados por los/as empleados/as

- | | |
|--------------|--|
| 61,7% | Flexibilidad laboral |
| 41,5% | Paquete de beneficios y remuneración competitiva |
| 33,8% | Reputación de la compañía |

57,8%



Se sienten orgullosos de la empresa en la que trabajan



60,1%

Consideran que el nivel de compromiso con la compañía se mantuvo vs. 2021



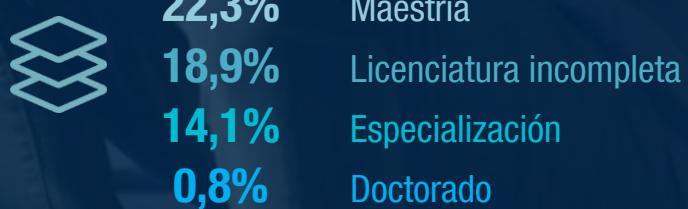
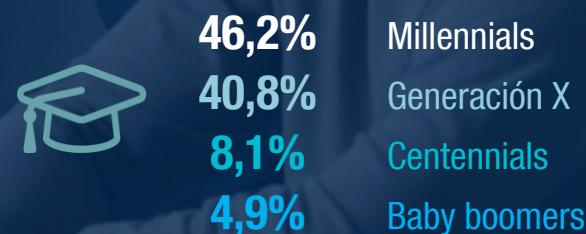
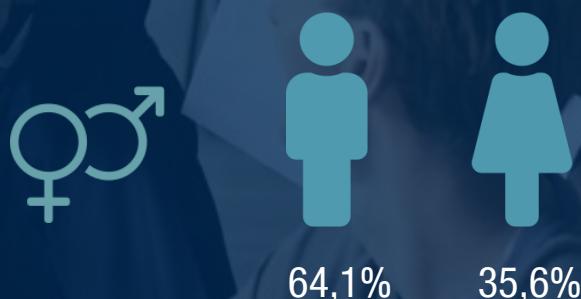
METODOLOGÍA



Los datos reflejados en este documento responden a un análisis construido a partir de **5.953 respuestas recabadas por PageGroup Argentina & Uruguay durante los meses de Febrero y Marzo 2022**, y las más de 3.400 entrevistas con candidatos y 1.250 reuniones que nuestros consultores y consultoras realizaron durante el primer trimestre de año.

Todos los montos están expresados en moneda local según el país indicado en la parte superior de la tabla y corresponden a una remuneración bruta mensual, no contemplan aguinaldo, bonificaciones o variables.

Composición de la muestra





Abastecimiento y compras

Abastecimiento y compras



El sector de Abastecimiento y compras continúa experimentando una evolución acelerada debido al impacto de la pandemia. El flujo en Logística sigue manteniéndose al máximo, llevando a las empresas a adaptar nuevos modelos de trabajo, nuevos requisitos y cambio en los hábitos de consumo. Las demoras en aduanas a raíz de la crisis sanitaria puso en evidencia **la fragilidad de la cadena de Abastecimiento, provocando un fallo en el suministro de ciertos componentes** y por consiguiente, un incremento de precios y falta de stock para empresas de consumo masivo y manufactureras. Estamos observando cómo **la proximidad al proveedor vuelve a ser uno de los puntos a tratar en toda operación logística**, siendo los proveedores de proximidad/Km0 la opción más rentable frente al encarecimiento que se vive con empresas que importan insumos.

Vivimos en un mundo JIT (*Just In Time*) donde el deseo del consumidor ya no se mide en semanas ni días, sino en horas. Otro de los puntos a tener en cuenta es la llegada del famoso 5G con la posibilidad de tener datos en tiempo real, creando mejores trazabilidades y haciendo que las empresas puedan ser más precisas en sus decisiones sin verse afectadas en sus estructuras. **La robotización también está transformando las operaciones** haciendo que los movimientos hasta ahora manuales, se conviertan en más precisos y con menor incidencia de error provocando un aumento en la eficiencia de la empresa.



PERFILES MÁS BUSCADOS

- Gerente de Compras
- Coordinador de Customer Service
- Gerente de Operaciones
- Jefe de Comercio Exterior
- Gerente de Logística
- Gerente de Supply Chain
- Sourcing Manager
- Gerente Procurement



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Planificación y toma de decisiones
- Iniciativa
- Gestión de conflictos



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

La flexibilidad ha venido para quedarse y cada vez más lo vemos como un complemento para aquellos perfiles que buscan una polivalencia entre presencial y home office. Las empresas se han dado cuenta que con la irrupción de nuevas tecnologías tienen hoy la posibilidad de ofrecer un esquema de trabajo más flexible a sus colaboradores/as, impactando de manera positiva en la productividad ya que valoran muy positivamente la conciliación personal/familiar con sus funciones como empleado/a.

37%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Flexibilidad laboral
2. Paquete de remuneración y beneficios
3. Reputación de la compañía

Abastecimiento y compras

Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Gerente de Supply Chain / Operaciones	Multinacional	800.000	1.150.000
	PyMe	440.000	550.000
Gerente de Comex	Multinacional	500.000	720.000
	PyMe	320.000	420.000
Jefe de Comex/ Customer Service	Multinacional	350.000	490.000
	PyMe	225.000	300.000
Analista Sr. de Comex/ Customer Service	Multinacional	270.000	360.000
	PyMe	450.000	650.000
Gerente de Compras	Multinacional	550.000	920.000
	PyMe	320.000	420.000
Jefe de Compras	Multinacional	350.000	470.000
	PyMe	240.000	320.000
Analista Sr. de Compras	Multinacional	275.000	360.000
	PyMe	420.000	560.000
Gerente de Logística	Multinacional	490.000	720.000
	PyMe	280.000	370.000
Jefe de Logística	Multinacional	250.000	450.000
	PyMe	210.000	270.000
Responsable de Logística	Multinacional	240.000	320.000

Abastecimiento y compras



Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (UYU \$)	Máximo (UYU \$)
Director de Supply Chain	Multinacional	380.000	520.000
Gerente de Comex	Multinacional	180.000	240.000
Jefe de Comex/Customer Service	Multinacional	140.000	200.000
Gerente de Compras	Multinacional	175.000	250.000
Jefe de Compras	Multinacional	130.000	170.000
Gerente de Logística	Multinacional	155.000	240.000
Jefe de Logística	Multinacional	140.000	240.000



Finanzas y Contabilidad

Finanzas y contabilidad



La contratación de perfiles de mandos intermedios o directivos del área financiera está viviendo el momento más álgido de las últimas décadas. Esta situación responde a cuatro factores: la **reactivación de procesos de selección** que se paralizaron por la pandemia, la **sustitución de profesionales** cuyas carencias quedaron al descubierto por la situación de estrés que vivieron muchas organizaciones a causa de la caída de sus ventas, el propio **movimiento de los candidatos/as entre las compañías** debido al aumento de la demanda y, por último, el **rápido crecimiento que han vivido durante estos meses negocios vinculados al entorno digital**, tales como las *fintech*, el fortalecimiento del sector *e-commerce*, *marketplaces*, *SaaS*, logística de última milla, servicios profesionales a empresas o *e-learning*, entre otros.

El sector de la Banca, por otro lado, se ha mantenido estable a lo largo del último año, continuando con su **evolución hacia la eficiencia y reducción de costes a través de la digitalización y la reestructuración de la banca comercial** como medida para hacer frente a la competencia y al entorno inflacionario mundial. Durante 2021 se han producido ajustes en las plantillas de las principales entidades, en paralelo, ha continuado el crecimiento del negocio *fintech* en todas sus vertientes, así como la billeteras virtuales y medios de pago. Por otro lado, la regulación y la orientación al cliente hacen que la transparencia en la gestión sea, en la actualidad, una máxima.



PERFILES MÁS BUSCADOS

- Gerente de Administración y Finanzas
- Gerente de contabilidad
- Jefe de cuentas a pagar
- Analista Sr. de Créditos y cobranzas
- Analista Sr. de Impuesto



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Planificación y toma de decisiones
- Iniciativa
- Administración del tiempo



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

Las nuevas generaciones no sólo demandan un salario competitivo (+35% para aceptar una nueva oferta), sino que también priman otros factores como la flexibilidad de la empresa, la posibilidad de teletrabajo, que el proyecto sea dinámico y que ofrezca opciones de crecimiento a corto plazo. En contraste, los perfiles más senior continúan priorizando aspectos como la estabilidad a largo plazo o la conciliación familiar.

30,7%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Flexibilidad laboral
2. Paquete de beneficios y remuneración competitiva
3. Reputación de la empresa

Finanzas y contabilidad

Argentina

POSICIÓN	SECTOR	TIPO DE EMPRESA*	SALARIO BRUTO MENSUAL		
			Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)	
GAF	Farmacéutica y laboratorio	PyMe	600.000	900.000	
CFO		Gran empresa	900.000	1.500.000	
GAF	Consumo masivo	PyMe	550.000	750.000	
CFO		Gran empresa	800.000	1.350.000	
GAF	Tecnología	PyMe	600.000	900.000	
CFO		Gran empresa	850.000	1.500.000	
GAF	Autopartista industrial	PyMe	500.000	700.000	
CFO		Gran empresa	750.000	1.300.000	
GAF	Agroindustria	PyMe	600.000	850.000	
CFO		Gran empresa	800.000	1.300.000	
GAF	Oil y Gas	PyMe	600.000	900.000	
CFO		Gran empresa	900.000	1.500.000	
Gerente Contable		PyMe	400.000	550.000	
		Gran empresa	500.000	700.000	
Jefe Contable		PyMe	250.000	370.000	
		Gran empresa	320.000	450.000	
Analista Sr. Contable		PyME y Gran empresa	170.000	240.000	
Analista Jr. Contable		PyME y Gran empresa	100.000	150.000	
Gerente de Tesorería		Gran empresa	400.000	650.000	
Jefe de Tesorería		PyMe	250.000	380.000	
		Gran empresa	350.000	450.000	
Analista Sr. de Tesorería		PyME y Gran empresa	170.000	230.000	
Analista Jr. de Tesorería		PyME y Gran empresa	100.000	150.000	

*PyME: Menos de 300 empleados

*Gran Empresa: A partir de 301 empleados

Finanzas y Contabilidad



Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA*	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Jefe de Cobranzas	PyME y Gran empresa	250.000	350.000
Analista Sr. de Cobranzas	PyME y Gran empresa	160.000	200.000
Analista Jr. de Cobranzas	PyME y Gran empresa	100.000	140.000
Gerente de Control y Gestión	Gran empresa	500.000	700.000
Jefe de Control y Gestión	PyME y Gran empresa	300.000	450.000
Analista Sr. de Control y Gestión	PyME y Gran empresa	180.000	240.000
Analista Jr. de Control y Gestión	PyME y Gran empresa	100.000	150.000
Gerente de Impuestos	Gran empresa	400.000	580.000
Jefe de Impuestos	PyME y Gran empresa	320.000	450.000
Analista Sr. de Impuestos	PyME y Gran empresa	170.000	240.000
Analista Jr. de Impuestos	PyME y Gran empresa	100.000	140.000
Gerente de Auditoría	Gran empresa	550.000	750.000
Jefe de Auditoría	PyME y Gran empresa	320.000	450.000
Analista Sr. de Auditoría	PyME y Gran empresa	180.000	240.000

*PyME: Menos de 300 empleados

*Gran Empresa: A partir de 301 empleados

Finanzas y Contabilidad



Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (UYU \$)	Máximo (UYU \$)
GAF	Multinacional	270.000	340.000
Gerente Contable	Multinacional	210.000	320.000
Jefe Contable	Multinacional	140.000	190.000
Analista Sr. Contable	Multinacional	90.000	120.000
Gerente de Tesorería	Multinacional	195.000	275.000
Jefe de Tesorería	Multinacional	125.000	175.000
Analista Sr. de Tesorería	Multinacional	85.000	110.000
Gerente de Cobranzas	Multinacional	175.000	240.000
Jefe de Cobranzas	Multinacional	105.000	140.000
Analista Sr. de Cobranzas	Multinacional	90.000	120.000
Gerente de Control y Gestión	Multinacional	210.000	310.000
Jefe de Control y Gestión	Multinacional	125.000	175.000
Analista Sr. de Control y Gestión	Multinacional	95.000	110.000
Gerente de Impuestos	Multinacional	195.000	275.000
Jefe de Impuestos	Multinacional	140.000	195.000
Analista Sr. de Impuestos	Multinacional	90.000	120.000
Gerente de Auditoría	Multinacional	210.000	275.000
Jefe de Auditoría	Multinacional	140.000	195.000
Analista Sr. de Auditoría	Multinacional	75.000	100.000



Ingeniería



El sector Industrial atraviesa un momento positivo tras la pandemia y **ha recuperado los niveles de contratación de 2019**. Durante estos meses, muchas empresas han aprovechado para reinventarse, formarse e iniciarse en Industria 4.0 y profesionalizarse aún más. También hemos visto que **Energía, Medio Ambiente y Sustentabilidad son algunos de los sectores que poco a poco empiezan a ganar espacio** en el mercado y cada vez se ofrecen más oportunidades laborales en empresas de este sector o en empresas que necesitan este tipo de profesionales.

Los perfiles de *expertos con dominio técnico, capacidad en gestión de proyectos y liderazgo de equipos, siguen siendo los más difíciles de conseguir y de retener en el mercado*, ante la constante oferta de empresas extranjeras que ofrecen salarios en moneda dura y opciones de traslado familiar.

Durante los últimos meses, se ha apreciado un repunte salarial generalizado, en parte propiciado por la situación actual positiva del sector y también por la necesidad de competir ante un mercado más agresivo. **Las posiciones más técnicas y con mayor escasez de talento son las que han experimentado el crecimiento más notable**. A la hora de tomar una decisión de cambio, los candidatos/as esperan habitualmente entre un 25% y un 35% de incremento salarial.



PERFILES MÁS BUSCADOS

- Gerente de mantenimiento
- Jefatura de ingeniería y planificación
- Gerente de HSE
- Field Service Engineer
- Gerente de proyectos
- Especialista en energías renovables
- Energy Engineer



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Planificación y toma de decisiones
- Comunicación efectiva
- Gestión de conflictos



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

Los candidatos/as del sector de ingenieros valoran cada vez más la conciliación familiar, las posibilidades de desarrollo de carrera y el crecimiento en la empresa como factores clave para plantearse un cambio profesional. Otro de los aspectos que hacen atractiva una posición para los candidatos/as es que les ofrezcan proyectos estables y a largo plazo. De los que se encuentran en búsqueda activa, el 42% están buscando opciones que les permitan emigrar.

38,4%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Flexibilidad laboral
2. Paquete de beneficios y remuneración competitiva
3. Reputación de la compañía



Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Director de Operaciones	PyMe	600.000	800.000
	Multinacional	850.000	1.200.000
Gerente de Planta	PyMe	400.000	600.000
	Multinacional	550.000	750.000
Gerente de EHS / Medio Ambiente	PyMe	400.000	600.000
	Multinacional	480.000	620.000
Gerente de Mantenimiento	PyMe	380.000	480.000
	Multinacional	560.000	750.000
Gerente de Calidad	PyMe	370.000	500.000
	Multinacional	480.000	680.000
Gerente R&D/I+D	PyMe	380.000	480.000
	Multinacional	480.000	680.000
Project Manager	PyMe	240.000	350.000
	Multinacional	350.000	450.000
Ingeniero Sr / Especialista	PyMe	280.000	400.000
	Multinacional	325.000	470.000
Ingeniero Ssr	PyMe	230.000	300.000
	Multinacional	300.000	380.000

Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (UYU \$)	Máximo (UYU \$)
Gerente de Planta	Multinacional	220.000	275.000
Ingeniero Sr	Multinacional	120.000	180.000



Legales

Legales

El sector Legal en las empresas ha estado marcado por el incremento de consultas acerca de la **Ley de Economía del Conocimiento, políticas de teletrabajo, despidos y prestaciones de desempleo, motivando el refuerzo del área de Laboral dentro de las medianas y grandes empresas.** Por otro lado, la transformación digital que está viviendo el sector afectará a los procesos internos de las firmas, a la acción comercial de venta, así como al desempeño de la profesión como tal, adoptando el teletrabajo como algo normalizado dentro de un marco pautado.

El perfil estrella en la industria legal sigue siendo el especialista en Derecho Laboral e incluso algunos despachos que no ofrecían dicho asesoramiento, están optando por la incorporación de profesionales especializados para desarrollar esta especialidad. Destaca también un repunte en la demanda de profesionales en materia concursal, así como en la contratación de expertos en *Capital Markets*, y aquellos con conocimiento en *Block Chain*; mientras que los asesores fiscales siguen siendo perfiles muy solicitados en los despachos.



PERFILES MÁS BUSCADOS

- Gerente de Legales
- Abogado de litigio fiscal
- Abogado administrativo Sr.



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Gestión de conflictos
- Planificación y toma de decisiones
- Iniciativa y comunicación efectiva



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

Los candidatos/as del sector Legal esperan que las empresas les ofrezcan un plan de carrera definido y claro que les permita su desarrollo profesional. Además buscan que exista un equilibrio entre la remuneración y la conciliación personal y profesional.

También consideran que muchas empresas no aprovechan al 100% sus habilidades, lo que puede llevarlos a buscar nuevas opciones laborales.

43%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Flexibilidad laboral
2. Reputación de la empresa
3. Paquete de beneficios y remuneración competitiva



Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Director de Legales	Gran empresa	800.000	1.300.000
Gerente de Legales	Gran empresa	450.000	750.000
Abogado Sr.	Gran empresa	230.000	350.000
Abogado Ssr.	Gran empresa	160.000	220.000
Abogado Jr.	Gran empresa	130.000	160.000
Gerente de Compliance	Gran empresa	400.000	600.000
Jefe de Compliance	Gran empresa	320.000	450.000



Marketing



En 2021 las áreas de Marketing y Comunicación se volvieron esenciales para que profundizaran sus **estrategias de Customer Centricity** que ya venían aplicando desde años anteriores, y cobraron mayor importancia a raíz del contexto de trabajo remoto de los dos últimos años. En este sentido, para estar más cerca del cliente, tanto en el ámbito B2B como B2C, las empresas están **elaborando estrategias de fidelización personalizadas, asentadas principalmente en reportes e información numérica**. Durante el 2022 veremos cómo las compañías ya creadas en el entorno digital demandan en mayor medida perfiles técnicos, como *Growth, Análisis o Performance*; mientras que las empresas que se encuentran en pleno proceso de transformación digital necesitarán perfiles 360º para liderar su estrategia digital o roles especializados, tales como *SEM Specialist, Social Ads o CRM*.

Algunos de los puntos clave en el sector fueron **la innovación**, con el desarrollo de nuevas marcas alineadas con las necesidades del mercado y el consumidor; así como la importancia en **la transmisión de los valores de la compañía a nivel interno y externo**. En este contexto, **la atracción y retención del talento digital seguirá siendo una las prioridades para las empresas**, ya que en muchos casos se han visto obligadas a extender su actividad al entorno online impulsando el teletrabajo entre sus empleados/as y digitalizando la forma en cómo se relacionan con sus clientes.



PERFILES MÁS BUSCADOS

- E-commerce Manager
- Gerente Marketing y Comunicaciones
- Brand Manager
- Jefe de medios digitales
- Jefe de CRM
- Product Manager



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Planificación y toma de decisiones
- Iniciativa
- Comunicación efectiva



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

A raíz del aumento en la demanda que se está produciendo en este sector, los candidatos/as son más selectivos a la hora de plantearse un cambio de compañía. En este sentido, la fidelización hacia el candidato/a por parte de la empresa será vital para saber retener el mejor talento digital. Actualmente el 45,5% de la gente en búsqueda laboral activa está tras una opción de trabajo 100% remoto y el 30,1% está buscando opciones para emigrar.

40,3%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Flexibilidad laboral
2. Paquete de beneficios y remuneración competitiva
3. Cultura organizacional dinámica

Marketing

Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL		VARIABLE
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)	
CMO	Multinacional	800.000	1.300.000	
Gerente de Marketing	PyMe	450.000	600.000	20% - 30% anual
	Multinacional	550.000	710.000	
Jefe de Marketing	PyMe	275.000	380.000	Bono de 1 - 3 salarios/año
	Multinacional	345.000	450.000	Bono de 2 - 4 salarios/año
Product Manager B2B	PyMe	345.000	380.000	
	Multinacional	380.000	420.000	
Product Manager B2C	PyMe	275.000	300.000	Bono de 1 - 2 salarios/año
	Multinacional	310.000	350.000	
Brand Manager	PyMe	260.000	330.000	
	Multinacional	380.000	430.000	
Analista Sr. de Marketing	PyMe/ Multinacional	180.000	230.000	

Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL		VARIABLE
		Mínimo (UYU \$)	Máximo (UYU \$)	
Gerente de Marketing	Multinacional	225.000	275.000	Bono de 4 - 6 salarios/año
Jefe de Marketing	Multinacional	140.000	195.000	Bono de 2 - 4 salarios/año
Product Manager B2B	Multinacional	150.000	180.000	
Product Manager B2C	Multinacional	125.000	155.000	Bono de 1 - 2 salarios/año
Brand Manager	Multinacional	155.000	180.000	
Analista Sr. de Marketing	Multinacional	90.000	110.000	



Recursos Humanos

Recursos Humanos



La pandemia trajo consigo nuevas formas de trabajar y los departamentos de RRHH se reinventaron para dar respuesta a nuevos modelos que requieren flexibilidad, tecnología, un nuevo tipo de liderazgo y protocolos de seguridad, entre otros aspectos. El área de RRHH se ha convertido en una **pieza clave para el buen funcionamiento de las organizaciones y el cuidado de sus empleados/as** y en consecuencia hemos notado un aumento sustancial de la demanda de estos perfiles en los dos últimos años, particularmente HRBP's.

Por otro lado, **la irrupción de empresas extranjeras buscando reclutadores IT y Talent Acquisition Managers con inglés avanzado o bilingües ha puesto en jaque a algunas compañías locales**, ocasionando en muchas casos que estos perfiles opten por dedicarle el 100% de su tiempo a estos trabajos freelance que les brindan la posibilidad de trabajar de manera remota cobrando en moneda extranjera.

En este sentido, **continúa la inversión tanto en captación y desarrollo de talento**, como en la implantación de políticas para fomentar el bienestar, la flexibilidad y el teletrabajo (orientadas a favorecer la conciliación profesional y personal), como en el desarrollo de una propuesta de valor atractiva.



PERFILES MÁS BUSCADOS

- HRBP
- Reclutador IT
- Talent Acquisition Manager
- Responsable de Payroll/Jefe de administración de personal



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Iniciativa
- Comunicación efectiva
- Planificación y toma de decisiones



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

En el área de Recursos Humanos el salario continúa siendo un factor importante, también influyen la posibilidad de trabajar en un proyecto desafiante, que les permita desarrollarse profesionalmente, la flexibilidad, el teletrabajo y cualquier otra iniciativa dirigida a mejorar la conciliación familiar y profesional. La existencia de una cultura de diversidad e inclusión y el clima de la compañía también son marcados como puntos muy importantes.

30,4%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Reputación de la compañía
2. Flexibilidad laboral
3. Paquete de beneficios y remuneración competitiva

Recursos Humanos

Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Director de RRHH	PyMe	1.000.000	1.200.000
	Multinacional	1.350.000	1.500.000
Gerente de RRHH	PyMe	600.000	800.000
	Multinacional	800.000	1.200.000
HRBP	PyMe	390.000	485.000
	Multinacional	485.000	790.000
Talent Acquisition Manager	PyMe	355.000	485.000
	Multinacional	460.000	560.000
Responsable de Payroll/ Jefe de administración de personal	PyMe	300.000	355.000
	Multinacional	355.000	390.000

Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (UYU \$)	Máximo (UYU \$)
Gerente de RRHH	Multinacional	260.000	300.000
HRBP	Multinacional	120.000	180.000
Talent Acquisition	Multinacional	100.000	130.000
Payroll	Multinacional	75.000	100.000
Generalista	Multinacional	100.000	130.000



Salud

Tras dos años de pandemia, la industria farmacéutica está viviendo una reactivación notable, gracias a la cual se han incrementado los procesos de selección y la incorporación y desarrollo de nuevos perfiles. Por un lado, el sector ha pasado a tener un **enfoque Patient Centric** adaptando el concepto de *Customer Centric* del sector de Marketing, trabajando así desde un **Patient Journey** para asegurar un servicio integral al paciente, en el que todas las partes se vinculen entre sí. Esto está relacionado con la **importancia de los datos y su facilidad para compartirlos a consecuencia de la digitalización en la que se encuentra inmerso el sector**. Ambos aspectos se sitúan como prioridades tras la situación vivida por la pandemia y marcarán una tendencia clara en los próximos años.

En la industria farmacéutica se contrata un gran número de Delegados Comerciales para clínicas especializadas y canal farmacia, mientras que las compañías con productos de diagnóstico *in vitro* y biología molecular, en claro crecimiento, solicitan perfiles científicos y especialistas en laboratorio, como *Product Specialist* y *Application Specialist*. También se han terminado de instaurar en el mercado los perfiles de Acceso.

La industria farmacéutica siempre se ha caracterizado por tener un paquete salarial y de beneficios atractivo, que no ha experimentado cambios significativos en este sentido, lo que le facilita la atracción de talento.



PERFILES MÁS BUSCADOS

- Analista de control de calidad
- Analista de Investigación y desarrollo
- Gerente de Acceso
- Director Técnico
- Gerente Médico



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Comunicación efectiva
- Planificación y toma de decisiones
- Administración del tiempo



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

Los candidatos/as demandan un modelo flexible, convirtiéndose en uno de los requisitos más valorados para un cambio profesional. Igualmente, la gestión de la crisis y las cultura corporativa, son aspectos claves para la atracción de talento. Por último, la estabilidad y la capacidad de proporcionar proyectos innovadores y de futuro son factores que los profesionales también tienen muy en cuenta.

51,1%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Flexibilidad laboral
2. Reputación de la compañía
3. Paquete de beneficios y remuneración competitiva

Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Director de Acceso	Nacional	1.300.000	2.000.000
	Multinacional	1.000.000	1.500.000
Director Técnico	Nacional	300.000	900.000
	Multinacional	300.000	900.000
Gerente de Acceso	Nacional	750.000	1.200.000
	Multinacional	650.000	1.000.000
Gerente de Calidad	Nacional	650.000	1.000.000
	Multinacional	450.000	900.000
Jefe de Control de Calidad	Nacional	280.000	600.000
	Multinacional	280.000	600.000
Analista de Control de Calidad	Nacional	180.000	230.000
	Multinacional	180.000	230.000
Gerente de I&D	Nacional	550.000	900.000
	Multinacional	400.000	800.000
Jefe de I&D	Nacional	270.000	520.000
	Multinacional	250.000	420.000
Analista de I&D	Nacional	180.000	230.000
	Multinacional	180.000	250.000
Gerente de Producto	Nacional	500.000	920.000
	Multinacional	450.000	910.000
Jefe de Producto	Nacional	320.000	450.000
	Multinacional	320.000	450.000
Técnico de Producción	Nacional	150.000	250.000
	Multinacional	220.000	310.000
Gerente Médico	Nacional	700.000	1.200.000
	Multinacional	500.000	1.100.000



Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (UYU \$)	Máximo (UYU \$)
Gerente de Acceso	Multinacional	250.000	360.000
Gerente de Calidad	Multinacional	175.000	245.000
Jefe de Control de Calidad	Multinacional	80.000	150.000
Gerente de I&D	Multinacional	175.000	325.000
Jefe de I&D	Multinacional	85.000	170.000
Gerente de Producto	Multinacional	175.000	340.000
Jefe de Producto	Multinacional	125.000	190.000
Técnico de Producción	Multinacional	70.000	110.000
Gerente Médico	Multinacional	175.000	450.000

A close-up photograph of a woman wearing a white VR headset. She is looking slightly upwards and to the left with her mouth open, as if speaking or reacting to something. The background is blurred with numerous colorful, glowing bokeh lights, suggesting a festive or futuristic environment.

Tecnología

Tecnología

El contexto post-pandemia ha acelerado aún más la demanda de perfiles IT tanto en las compañías que están despegando como en aquellas que ya habían alcanzado cierta madurez tecnológica. En 2021 los niveles de contratación aumentaron hasta un 40% con respecto a 2019 y **durante los próximos dos años se espera un crecimiento en contrataciones del 100%**, especialmente impulsados por la tendencia *data driven*, que tendrá una evolución positiva en los próximos cinco años. Otro de los motores del sector seguirá siendo la creciente demanda de empresas extranjeras que eligen Latinoamérica como *pool* de talento, como consecuencia del excelente nivel de inglés entre los candidatos. Respecto a **las áreas IT con mayor potencial destacan: Ciberseguridad, Inteligencia artificial, Producto y Cloud**.

Continúa una alta demanda de perfiles de **Desarrollo y Software Engineers**, que suponen un **40% de las contrataciones anuales**, y se aprecia un crecimiento en posiciones C-level como CIOs, CTOs y CPOs, claves para la estrategia de negocio y para liderar el cambio tecnológico en las empresas. En el área de ERPs y aplicaciones, se registra una contratación masiva de consultores ERP/CRM, lo que sugiere la importancia que están adquiriendo en las empresas los sistemas de gestión del negocio en la nube.

El desafío a la fecha sigue siendo retener a los profesionales del sector, ante una agresiva competencia global.



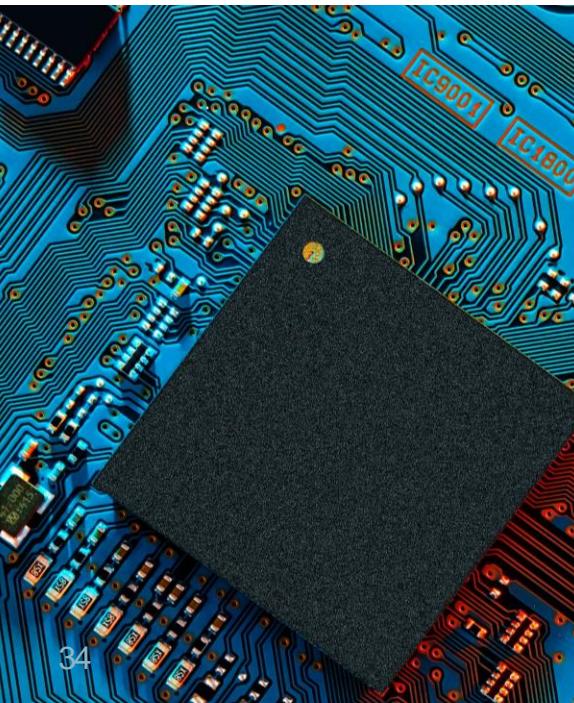
PERFILES MÁS BUSCADOS

- Desarrollador Java y JS
- Arquitectos e Ingenieros Cloud
- DevOps / DevSecOps
- Project Manager
- Product Manager
- Business Analyst



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Trabajo en equipo
- Liderazgo e Iniciativa
- Comunicación efectiva
- Capacidad de aprendizaje y conocimiento técnico
- Planificación y toma de decisiones



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

Existe una clara demanda entre los profesionales IT del modelo de trabajo “*full remote*” o teletrabajo total (54,3%) además de una tendencia a buscar cobrar en criptomonedas o divisas extranjeras. Sin embargo, esta modalidad es difícil de aplicar en muchas organizaciones radicadas en Argentina, que buscan competir, ofreciendo un modelo híbrido, planes de desarrollo profesional y ajustes trimestrales por inflación. Invirtiendo también en capacitaciones y mejores herramientas tecnológicas.

31,5%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Flexibilidad laboral
2. Paquete de beneficios y remuneración competitiva
3. Programas de capacitación y plan de desarrollo profesional

Tecnología



Argentina

POSICIÓN	SECTOR	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
CTO	PyMe	900.000	1.200.000
	Multinacional	1.400.000	1.700.000
Gerente de Sistemas/TI	PyMe	500.000	650.000
	Multinacional	580.000	800.000
Gerente de Desarrollo de Software	PyMe	850.000	1.100.000
	Multinacional	1.000.000	1.300.000
Gerente de Infraestructura	PyMe	500.000	550.000
	Multinacional	600.000	700.000
Gerente de Producto	PyMe	750.000	900.000
	Multinacional	900.000	1.200.000

Argentina

POSICIÓN	EXPERTISE	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Agile Coach	Jr (1 a 3 años)	450.000	490.000
	Sr (+ 4 años)	500.000	570.000
SCRUM Master	Jr (1 a 3 años)	300.000	350.000
	Sr (+ 4 años)	400.000	500.000
Project Manager	Jr (1 a 3 años)	300.000	350.000
	Sr (+ 4 años)	400.000	500.000
Analista de Business Intelligence	Jr (1 a 3 años)	180.000	240.000
	Sr (+ 4 años)	350.000	450.000

Tecnología

Argentina

POSICIÓN	EXPERTISE	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Seguridad Informática	Jr (1 a 3 años)	200.000	300.000
	Sr (+ 4 años)	400.000	500.000
Diseñador UX/UI	Jr (1 a 3 años)	180.000	250.000
	Sr (+ 4 años)	350.000	420.000
Desarrollador .NET	Jr (1 a 3 años)	180.000	250.000
	Sr (+ 4 años)	300.000	450.000
Desarrollador Java	Jr (1 a 3 años)	200.000	300.000
	Sr (+ 4 años)	400.000	600.000
Desarrollador Web JS FullStack	Jr (1 a 3 años)	220.000	350.000
	Sr (+ 4 años)	450.000	600.000
Desarrollador Python	Jr (1 a 3 años)	200.000	300.000
	Sr (+ 4 años)	400.000	600.000
Desarrollador PHP	Jr (1 a 3 años)	180.000	250.000
	Sr (+ 4 años)	300.000	400.000
Application Support Level 1-3	Jr (1 a 3 años)	150.000	220.000
	Sr (+ 4 años)	280.000	350.000
Sys Admin Linux / Windows	Jr (1 a 3 años)	140.000	170.000
	Sr (+ 4 años)	200.000	250.000
Ingeniero de redes / Telecomunicaciones	Jr (1 a 3 años)	150.000	220.000
	Sr (+ 4 años)	250.000	350.000
Data Scientist / Data Engineer	Jr (1 a 3 años)	250.000	320.000
	Sr (+ 4 años)	420.000	580.000
ETL	Jr (1 a 3 años)	150.000	220.000
	Sr (+ 4 años)	250.000	330.000

Argentina

POSICIÓN	EXPERTISE	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
DBA	Jr (1 a 3 años)	180.000	250.000
	Sr (+ 4 años)	300.000	400.000
DevOps	Jr (1 a 3 años)	300.000	450.000
	Sr (+ 4 años)	500.000	650.000
DevSecOps	Jr (1 a 3 años)	300.000	450.000
	Sr (+ 4 años)	500.000	600.000
Analista Funcional	Jr (1 a 3 años)	170.000	250.000
	Sr (+ 4 años)	300.000	380.000
QA Manual	Jr (1 a 3 años)	150.000	200.000
	Sr (+ 4 años)	250.000	320.000
QA Automation	Jr (1 a 3 años)	200.000	300.000
	Sr (+ 4 años)	370.000	450.000
CRM / ERP Consultant	Jr (1 a 3 años)	180.000	300.000
	Sr (+ 4 años)	350.000	450.000
Pre Sales Tech	Jr (1 a 3 años)	170.000	250.000
	Sr (+ 4 años)	300.000	380.000
Arquitecto de Solución	Jr (1 a 3 años)	420.000	500.000
	Sr (+ 4 años)	550.000	650.000
Ingeniero Cloud	Jr (1 a 3 años)	250.000	350.000
	Sr (+ 4 años)	350.000	450.000
Arquitecto Cloud	Jr (1 a 3 años)	450.000	600.000
	Sr (+ 4 años)	600.000	700.000

Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (UYU \$)	Máximo UYU\$)
Gerente de Sistemas/TI	Multinacional	240.000	360.000
Gerente de Desarrollo de Software	Multinacional	260.000	350.000
Gerente de Infraestructura	Multinacional	230.000	280.000
Gerente de Desarrollo de eCommerce	Multinacional	260.000	380.000

A photograph of three people—two men and one woman—looking intently at a laptop screen. They appear to be in a professional or collaborative setting, possibly a meeting or a shared workspace. The woman in the center is the focal point, while the two men flanking her are partially visible.

Ventas



El incremento del precio de las materias primas va a suponer bastante incertidumbre a lo largo del 2022, como consecuencia de la situación en Europa y los índices de inflación en todo el mundo. En sectores como Alimentación e Industria, las negociaciones con los Gobiernos y sindicatos están focalizadas en mantener la rentabilidad necesaria para poder cubrir los costos operativos.

Momentos de incertidumbre como el actual, presentan una oportunidad para pasar a la acción y redefinir estrategias, con el objetivo de seguir siendo una organización rentable, digitalizada y flexible. En este sentido, se demandan servicios de redefinición y **contratación de perfiles comerciales, adaptados al nuevo escenario de mercado con clara resiliencia, capacidad de adaptación y flexibilidad**.

En el sector B2B (industrial), los Ingenieros comerciales son una de las posiciones más demandadas, mientras que **los Key Account Managers son los más buscados en el sector B2C (consumo masivo)**. La incorporación de las herramientas digitales y el manejo de datos en el mercado fortalece la aparición de equipos de *e-commerce*, preventa o *Inside Sales*. Además de la creciente demanda de *skills* relacionadas con la tecnología y la digitalización, se solicitan candidatos con **dominio de idiomas (inglés y portugués) y conocimientos del sector**.



PERFILES MÁS BUSCADOS

- Ejecutivo comercial B2B
- Ingeniero comercial
- Gerente comercial
- Desarrollador de Nuevos Negocios
- Key Account Manager



COMPETENCIAS MÁS BUSCADAS

- Liderazgo
- Planificación y toma de decisiones
- Iniciativa
- Gestión de conflictos
- Comunicación efectiva



QUÉ BUSCAN LOS PROFESIONALES DEL MERCADO

Con toda la evolución vivida en la pandemia y con los entornos VUCA en los que se mueven las organizaciones en la actualidad, que se caracterizan por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad, los candidatos buscan estrategias claras por parte de las organizaciones así como un liderazgo positivo que sea capaz de adaptarse a los continuos cambios con el conocimiento y perseverancia que se requieren.

35%

Tienen pensado cambiar de empleo en los próximos 6 meses

Factores más valorados

1. Paquete de beneficios y remuneración competitiva
2. Flexibilidad laboral
3. Plan de desarrollo profesional

Ventas B2C

Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL		VARIABLE
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)	
Director Comercial	Multinacional	875.000	1.300.000	20%-30% anual
Gerente Comercial	PyMe	380.000	520.000	
	Multinacional	575.000	740.000	
Gerente de eCommerce	Multinacional	520.000	720.000	
Jefe de Ventas	PyMe	300.000	350.000	
	Multinacional	350.000	420.000	
Key Account Manager (KAM)	PyMe	250.000	300.000	Comisión mensual ó trimestral
	Multinacional	320.000	400.000	
Ejecutivo Comercial	PyMe	240.000	350.000	
	Multinacional	280.000	380.000	

Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL		VARIABLE
		Mínimo (UYU \$)	Máximo (UYU \$)	
Gerente Comercial	Multinacional	240.000	320.000	20%-30% anual
Gerente de eCommerce	Multinacional	225.000	310.000	
Jefe de Ventas	Multinacional	120.000	180.000	2-4 salarios de bono ó comisión
Key Account Manager	Multinacional	140.000	175.000	
Ejecutivo Comercial	Multinacional	125.000	160.000	



Argentina

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL		VARIABLE
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)	
Director Comercial	Multinacional	875.000	1.300.000	30% anual
Gerente de Ventas	PyMe	430.000	600.000	20%-30% anual
	Multinacional	620.000	810.000	
Jefe de Ventas	PyMe	400.000	480.000	1-3 salarios de bono ó comisión
	Multinacional	450.000	520.000	2-4 salarios de bono ó comisión
Responsable Técnico Comercial / Account Manager	PyMe	230.000	320.000	Comisión mensual ó trimestral
	Multinacional	270.000	37.500	

Uruguay

POSICIÓN	TIPO DE EMPRESA	SALARIO BRUTO MENSUAL		VARIABLE
		Mínimo (UYU \$)	Máximo (UYU \$)	
Gerente Comercial	Multinacional	250.000	310.000	20%-30% anual
Jefe de Ventas	Multinacional	120.000	180.000	2-4 salarios de bono ó comisión
Ejecutivo Comercial Técnico / Account Manager	Multinacional	80.000	140.000	Comisión mensual ó trimestral



Centro de Servicios Compartidos

Centro de Servicios Compartidos



El sector de Centros de Servicios Compartidos (SSC por sus siglas en inglés) ha crecido de manera significativa en Argentina, durante los últimos dos años, como consecuencia del impacto de la inflación en el cambio de la moneda, representando un punto favorable para las empresas extranjeras que contemplan invertir en el país.

La aprobación de la "Ley de Economía del Conocimiento", trajo certezas y un marco legal a las empresas que buscaban abrir operaciones en el nuestro país, teniendo en cuenta que Buenos Aires ha probado ser una ubicación atractiva que ofrece talento altamente capacitado, a un costo financiero razonable.



En los Centros de Servicios Compartidos establecidos en Argentina, las posiciones de Finanzas, Marketing y Recursos Humanos son las más demandadas. A estos profesionales se les pide que tengan conocimiento avanzado de idiomas como alemán, francés y portugués.

En el área de Finanzas y Contabilidad, las posiciones de P2P (Peer to Peer), AP (Accounts Payable), AR (Accounts Receivable), Cash Collection, Cash Allocation y Billing bilingües son las más buscadas. A estos candidatos además se les pide que manejen herramientas como SAP y Oracle, mientras que en las áreas de Marketing, los profesionales con experiencia en CRM y Google Analytics, son particularmente necesitados.

En el último periodo han aparecido *hubs* de digitalización y que buscan centralizar la demanda y competen con las estructuras digitales más comunes.

ALCANCE

57,7%

47,2% Latinoamérica
45,3% Norteamérica
7,5% Europa y Asia

No tienen pensado cambiar de empleo en el corto plazo

ÁREAS DE SOPORTE

72,0% Finanzas y contabilidad
26,4% Tecnología e informática
20,8% Recursos Humanos
13,2% Abastecimiento y compras
11,3% Marketing y ventas

FACTORES MÁS VALORADOS

1. Flexibilidad laboral
2. Paquete de beneficios y remuneración competitiva
3. Programas de capacitación y desarrollo profesional

Centro de Servicios Compartidos

Finance y Contabilidad

ÁREA	POSICIÓN	SALARIO BRUTO MENSUAL	
		Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Collections	Manager	350.000	400.000
	Team Lead	320.000	350.000
	Sr Analyst	235.000	2.700.000
	Analyst	170.000	210.000
O2C	Manager	390.000	415.000
	Team Lead	300.000	325.000
	Sr Analyst	245.000	270.000
	Analyst	165.000	215.000
P2P	Manager	390.000	415.000
	Team Lead	300.000	325.000
	Sr Analyst	245.000	270.000
	Analyst	165.000	215.000
R2R	Manager	390.000	430.000
	Team Lead	325.000	370.000
	Sr Analyst	230.000	270.000
	Analyst	185.000	210.000

Centro de Servicios Compartidos



Marketing

POSICIÓN	SALARIO BRUTO MENSUAL	
	Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
CMO	715.000	1.100.000
Gerente de Marketing	415.000	600.000
Jefe de Marketing	320.000	380.000
Product Manager B2B	320.000	380.000
Product Manager B2C	250.000	300.000
Brand Manager	240.000	320.000
Analista Sr. de Marketing	175.000	225.000
Analista de Marketing	110.000	130.000

Recursos Humanos

POSICIÓN	SALARIO BRUTO MENSUAL	
	Mínimo (ARS \$)	Máximo (ARS \$)
Director de RRHH	900.000	1.300.000
Gerente de RRHH	590.000	690.000
HRBP	270.000	430.000
Talent Acquisition	230.000	400.000
Payroll	175.000	220.000
Generalista	180.000	250.000

CONTACTO

Oficinas Buenos Aires

Av. Córdoba 883, piso 10. Capital Federal

C1054AAH Buenos Aires, Argentina

Tel.: +54 11 4001-4500

contacto@michelpage.com.ar

Oficinas Montevideo

Av. Luis A. de Herrera 1248, Torre 3, piso 12.

Montevideo

11300 Montevideo, Uruguay

Tel.: +598 2623-6606 / +598 2623-6501

contacto@michelpage.com.ar



PageExecutive
Michael Page
Page Personnel
Page Outsourcing
Page Interim

Part of PageGroup