

DGL.TALENT

ESTUDIO ANUAL · 2026

Estudio de Remuneraciones

Ecosistema de Datos · Argentina 2026

*Data Privacy · Data Governance · Ciberseguridad · AI & Legal Tech ·
Prevención de Fraudes*

EDICIÓN

2026 · primera edición

ÁMBITO

Argentina · N=110 respuestas

FECHA DE CORTE

Junio 2026

ALIANZA

CECyD · Universidad Austral

DGL DATA
GOVERNANCE
LATAM


UNIVERSIDAD
AUSTRAL
CECyD

Sobre este estudio

Cómo leer este documento

Es el primer estudio de remuneraciones del ecosistema de datos argentino realizado con metodología estadística pública. Cubre cinco verticales (Privacidad, Gobierno de datos, Ciberseguridad, AI & Legal Tech, Prevención de Fraudes) sobre toda la pirámide de seniority. Regla de oro: ningún cruce con menos de 5 respuestas ($N < 5$) se publica; se reporta como reservado. Cifras en USD anuales como mediana con rango intercuartil (P25-P75) y N.

Contenido

01 Sobre este estudio	02
02 Resumen ejecutivo · 6 hallazgos	03
03 Metodología y ficha técnica	04
04 Perfil de la muestra	05
05 Compensación	09
06 Mercado y movilidad	13
07 Demanda · la mirada de quienes contratan	15
08 Capítulos verticales	16
09 Conclusiones e implicancias	19
10 Anexo metodológico	21

Acerca

DGL.TALENT es el brazo de talento de Data Governance Latam, especializado en el ecosistema de datos: privacidad, gobierno de datos, ciberseguridad, IA aplicada al derecho y al cumplimiento, y prevención de fraudes y crimen financiero. El estudio se realiza en alianza con el **Centro de Estudios en Ciberseguridad y Datos (CECyD)** de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Austral, cuya comunidad de +1.500 profesionales formados constituye la base de distribución del relevamiento.

DGL.TALENT

Estudio de Remuneraciones · Argentina 2026

02

Propósito: dar al talento del ecosistema una referencia confiable y propia para situar su compensación, y ofrecer a las organizaciones que contratan un benchmark serio para diseñar bandas salariales y políticas de

Seis hallazgos del estudio

US\$ 43,7k

Mediana anual

P25-P75: US\$ 30k - 64k - n=98

+35%

Salto Senior → Lead

Lead/Manager es el quiebre real

75%

Talento móvil

Abierto a cambiar o buscando

HALLAZGO 01 - PANORAMA DE COMPENSACIÓN

La mediana del ecosistema de datos en Argentina es **US\$ 43.728 anuales**, con rango intercuartil de US\$ 30.000 a US\$ 64.213. Primer punto de referencia público y propio para situar un salario en el ecosistema argentino sin recurrir a guías importadas.

HALLAZGO 02 - EL QUIEBRE SALARIAL ESTÁ EN LEAD/MANAGER

La mediana sube de **US\$ 38.838 en Senior a US\$ 52.450 en Lead (+35%)**, mientras que el paso de Lead a Head/Director no muestra salto. El gran cambio ocurre al asumir responsabilidad de gestión de personas y de roadmap, no al pasar a dirección.

HALLAZGO 03 - BRECHA POR TIPO DE EMPLEADOR

Empleador local **US\$ 42.586** (n=78) < regional LATAM **US\$ 46.650** (n=12) < exterior en remoto **US\$ 49.000** (n=8). El orden es el esperado, pero los rangos intercuartiles se solapan: hay locales que superan a profesionales que cobran del exterior. La forma de empleo da premio en la mediana, no garantía individual.

HALLAZGO 04 - LA IA YA TOCÓ EL ROL DE 7 DE CADA 10

Sólo el **30.9%** dice que su rol no cambió por la adopción de IA, mientras el **67.3%** lo declara modificado en algún grado. La adopción de IA en el ecosistema dejó la fase de debate prospectivo.

HALLAZGO 05 - MOVILIDAD ALTA Y PERSISTENTE

El **65.5%** está abierto a cambiar de trabajo y el **10%** busca activamente. Sólo el **20.9%** no se mueve. Tres de cada cuatro profesionales son móviles — el costo de retención es estructuralmente alto.

HALLAZGO 06 - COBRO EN USD NO ES EL FACTOR TOP

Cuando se rankea, salario, remoto/flexibilidad y proyecto/impacto le ganan ampliamente al cobro en USD como factor valorado. La forma de pago en dólares es real pero menos saliente para el talento que el monto, la modalidad y el propósito.

Ficha técnica

110

Respuestas válidas en Argentina

Base del análisis

98

Con cifra en USD

Base de medianas y percentiles

35

Contratantes

Sub-muestra Bloque D

El cuestionario

Cuatro bloques con lógica de ramificación, duración 10–12 minutos:

Bloque A · Perfil

País, vertical, rol, seniority, experiencia, tamaño e industria, modalidad y tipo de empleador.

Bloque B · Compensación

Moneda, salario bruto anual, variable, equity y beneficios.

Bloque C · Mercado

Satisfacción, intención de cambio, factores valorados, impacto de la IA y certificaciones.

Bloque D · Demanda

Dificultad de cobertura, perfiles escasos y evolución del equipo. Sólo se muestra a quienes contratan.

Reglas de publicación y limitaciones

- **Umbral N<5.** Ningún cruce con menos de 5 respuestas se publica como cifra; se reporta como reservado y se agrega cuando es posible.
- **Sesgo de autoselección.** La muestra no es probabilística; representa al universo de profesionales del ecosistema argentino que decidieron participar.
- **Robustez estadística.** Se prioriza la mediana y el rango intercuartil (P25–P75) sobre el promedio, por ser más robustos frente a valores extremos.
- **Normalización monetaria.** Tipo de cambio de referencia ARS → USD: ~1.400 ARS por USD (junio 2026). Cuando el respondente declara cobrar en USD se toma la cifra directamente.
- **Auditoría de cifras.** Se identifican 6 respuestas con USD ≤5.000 declaradas como anuales en roles Lead/Senior; flaggeadas en dashboard de auditoría. No afectan la mediana (estadístico robusto).

Quién respondió

Distribución por vertical

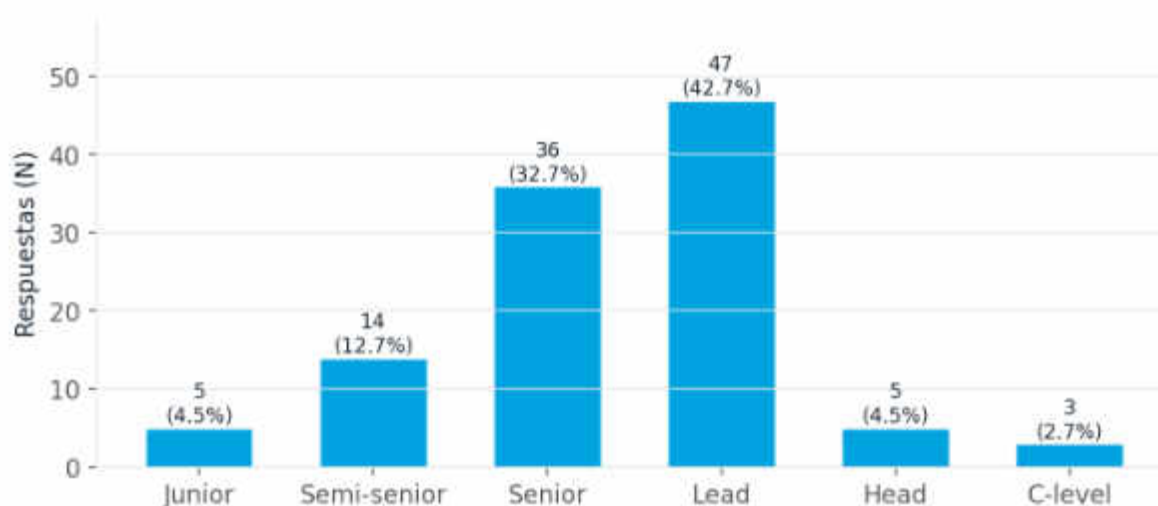
Distribución por vertical · N=110



Ciberseguridad concentra el 42.7% de la muestra. Las cinco verticales nominadas suman 76.9%.

Distribución por seniority

Distribución por seniority · N=110



La muestra se concentra en Lead/Manager (41%) y Senior (35%). Junior y C-level quedan reservados para cortes salariales.

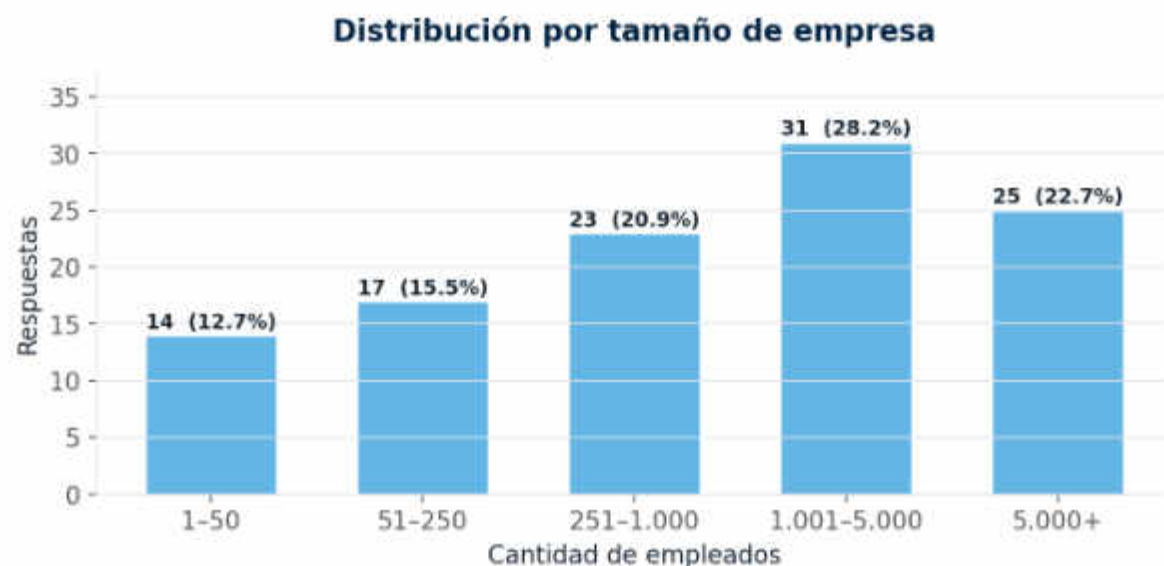
Industrias y tamaño

Distribución por industria



Tres sectores concentran la mayor parte: Banca/fintech/seguros (34,5%), Consultoría y estudios jurídicos (19,1%) y Tecnología/SaaS (13,6%).

Distribución por tamaño de empresa



Sesgo hacia empresas medianas y grandes; el 51% trabaja en organizaciones de más de 1.000 empleados.

Modalidad, empleador y cobertura

Modalidad de trabajo

Modalidad	N	%
Híbrido	79	71.8%
Remoto	18	16.4%
Presencial	13	11.8%

Tipo de empleador

Empleador	N	%
Local (Argentina)	89	80.9%
Regional LATAM	13	11.8%
Del exterior (remoto)	8	7.3%

Cobertura por vertical × seniority

La matriz permite leer rápidamente qué cortes habilita el estudio. En azul, celdas que superan N≥5 y son publicables; en ámbar, celdas reservadas hasta alcanzar el umbral.

Cobertura: respuestas por vertical × seniority (azul = publicable N≥5, ámbar = reservado)

Ciberseguridad	3	4	13	19	3	2
Otra	2		5	16	1	
Gobierno de datos		5	3	3		
Prevención de Fraudes		1	3	3	1	
Privacidad		1	4	1		
AI & Legal Tech		1	2	2		1
	Junior	Semi-senior	Senior	Lead	Head	C-level

Ciberseguridad es la única vertical con cortes publicables en múltiples niveles de seniority (Senior n=13, Lead n=19).

El núcleo del estudio

Cifras en USD anuales, reportadas como mediana con rango intercuartil (P25-P75) y N. Las celdas con N<5 no se publican y figuran como reservadas.

Panorama general

US\$ 30k

P25

US\$ 43,7k

Mediana

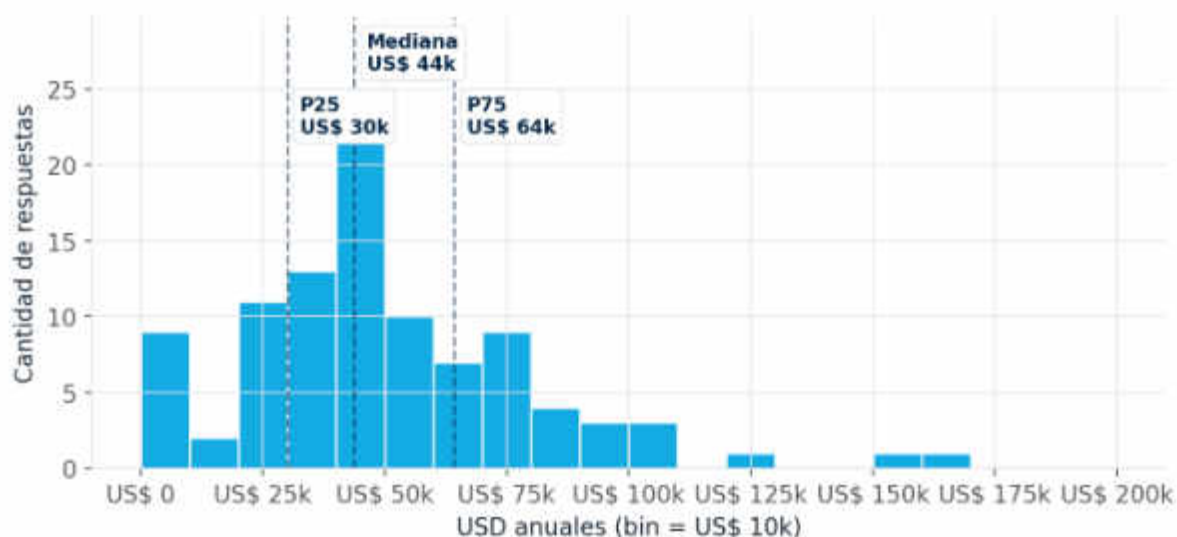
USD anual · n=98

US\$ 64,2k

P75

Sobre las 98 respuestas con cifra en USD, la mediana del ecosistema de datos en Argentina se ubica en **US\$ 43.728** anuales. El rango intercuartil — donde cae la mitad central de la distribución — va de **US\$ 30.000** a **US\$ 64.213**. El histograma siguiente muestra cómo se distribuye toda la muestra.

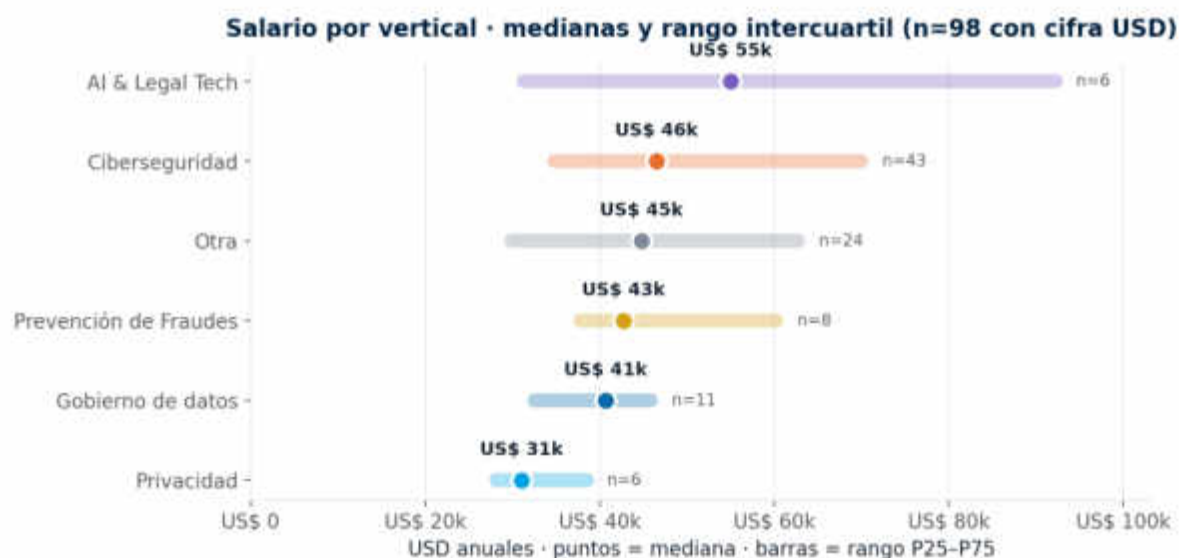
Distribución salarial · n=98 respuestas con cifra USD



Distribución salarial general. El grueso de la muestra cae en el rango US\$ 30k–63k anuales. La cola alta concentra perfiles C-level y/o cobro del exterior; la cola baja incluye las cifras flaggeadas en la auditoría metodológica.

Por vertical

Las seis verticales superan el umbral $N \geq 5$ para publicar la mediana general. AI & Legal Tech y Privacidad cuentan con $n=6$ — aptas pero con lectura cautelosa.



Mediana y rango intercuartil por vertical. AI & Legal Tech tiene la mediana más alta pero también el rango más ancho — efecto del N pequeño y de la heterogeneidad del campo.

Vertical	n	Mediana	P25 – P75
Ciberseguridad	43	US\$ 46.500	34.800 – 70.000
Otra (compliance, riesgo, auditoría)	24	US\$ 44.748	29.850 – 62.750
Prevención de Fraudes	8	US\$ 42.755	37.750 – 60.250
Gobierno de datos	11	US\$ 40.650	32.500 – 45.850
AI & Legal Tech	6	US\$ 55.000	31.250 – 92.250
Privacidad	6	US\$ 31.000	28.125 – 38.508

LECTURA

(1) **Ciberseguridad** concentra el mayor volumen y mediana en torno a US\$ 46k, en línea con su madurez como vertical. (2) **Prevención de Fraudes**: rango compacto, mercado especializado y concentrado en banca/fintech. (3) **Gobierno de datos y Privacidad** aparecen como las verticales con menor mediana entre las publicables. (4) **AI & Legal Tech**: mediana alta y dispersión alta, campo emergente.

Por seniority

Salario por seniority · medianas y rango intercuartil



Mediana y rango intercuartil por seniority. Semi-senior y Senior muestran medianas similares; el gran salto ocurre entre Senior y Lead/Manager.

Seniority	n	Mediana	P25 - P75
Junior / Analista	4	—	N<5 reservado
Semi-senior	12	US\$ 37.500	24.000 - 43.525
Senior	30	US\$ 38.838	30.000 - 52.250
Lead / Manager	44	US\$ 52.450	41.000 - 71.250
Head / Director	5	US\$ 48.000	44.067 - 77.000
C-level	3	—	N<5 reservado

EL QUIEBRE SALARIAL ESTÁ EN LEAD/MANAGER

La mediana sube de **US\$ 38.838 en Senior** a **US\$ 52.450 en Lead** (+35%), y el P75 del segmento Lead llega a US\$ 71.248. Asumir responsabilidad de gestión de personas y de roadmap es, en esta muestra, el cambio más rentable de carrera.

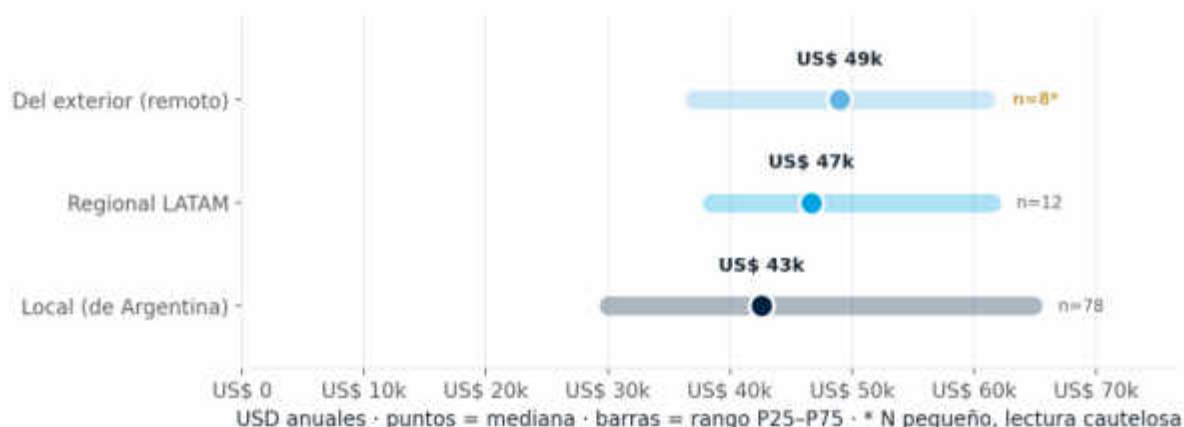
El paso de **Lead a Head/Director** (con n=5, lectura cautelosa) no muestra salto comparable en la mediana; aunque sí en el extremo superior — la transición ejecutiva no premia automáticamente: depende del scope, del tipo de empleador y del sector.

Reservado: Junior/Analista (n=4) y C-level (n=3) quedan reservados por N<5. Ambos a una respuesta del umbral; campaña dirigida en próximas ediciones.

Variable diferencial: tipo de empleador

Por qué es uno de los titulares del estudio. En Argentina, la diferencia entre cobrar de un empleador local y cobrar de uno del exterior trabajando en remoto es uno de los factores que más explica la varianza salarial del ecosistema, y rara vez se mide bien. Es el ángulo que diferencia a este estudio de cualquier guía importada o de relevamientos genéricos de mercado.

Variable diferencial: tipo de empleador



Mediana y rango intercuartil por tipo de empleador. La progresión es la esperada — local < regional < exterior — pero los rangos intercuartiles se solapan ampliamente.

Tipo de empleador	n	Mediana	P25 – P75
Local (Argentina)	78	US\$ 42.586	30.000 – 64.000
Regional LATAM	12	US\$ 46.650	35.500 – 52.175
Del exterior (remoto)	8	US\$ 49.000	37.119 – 61.000

LECTURA

La brecha local vs. exterior se sitúa, en mediana, en torno a **US\$ 6.414 (~15% sobre el local)**. Los rangos intercuartiles se solapan ampliamente: hay locales que superan a profesionales que cobran del exterior. Esto matiza el relato simplista de «si cobrás del exterior, ganás más»; el efecto neto depende del rol específico y del tipo de empleador local con el que se compara.

Con n=8 en «exterior» la mediana es direccional pero con dispersión amplia. En próximas ediciones es la categoría prioritaria a robustecer.

Variable, equity y beneficios

51%

Recibe bono o variable

13%

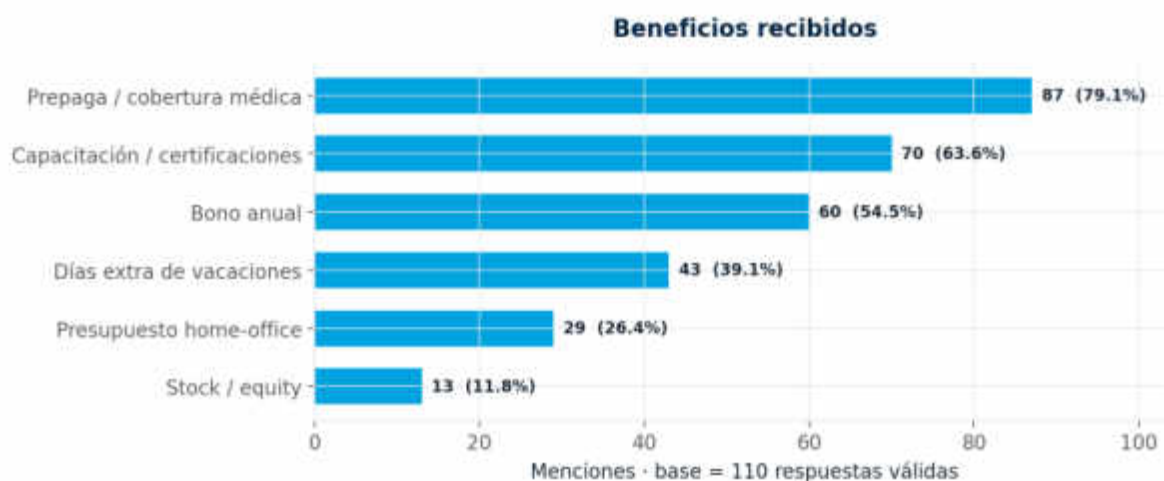
Recibe equity (general)

15%

Equity en Lead+ (n=55)

Sobre un universo donde la mitad del talento tiene parte de su paquete atada a desempeño, modelar bandas «sólo de fijo» sin considerar la variable subestima la compensación efectiva. **El equity sigue siendo un instrumento marginal en el ecosistema argentino**, consistente con un mercado dominado por empresas tradicionales y consultoría más que por startups.

Beneficios recibidos



La prepaga aparece como casi universal (79%); capacitación pagada (63%) y bono anual (55%) configuran la línea media del paquete; presupuesto home-office (26%) y equity (11%) marcan la cola.

El estado del mercado

Satisfacción, movilidad, impacto de la IA y factores valorados al evaluar una oferta. Distribuciones sólidas sobre el total de respuestas válidas.

Satisfacción y movilidad

Satisfacción con la remuneración



Media: 3,2/5. Distribución de centro alto, con un cuarto largo en valores bajos.

Intención de cambio a 12 meses

Intención de cambio a 12 meses



Tres de cada cuatro respondientes están abiertos al cambio o buscando activamente.

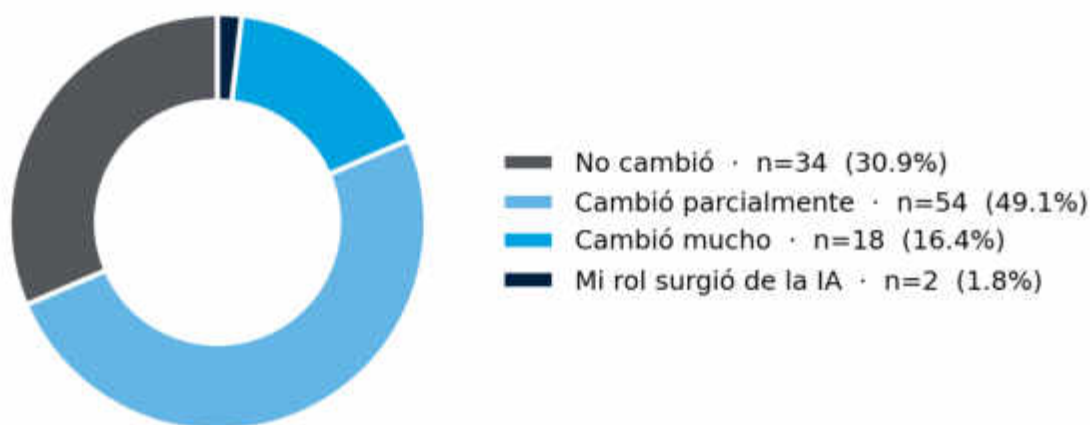
IMPLICANCIA PARA EMPRESAS

La proporción de talento *movible* en el ecosistema (75%) es estructuralmente alta. (a) El costo de retención no se paga sólo con salario — remoto y proyecto pesan casi tanto en la decisión; (b) hay un mercado de talento accesible incluso sin tocar a quienes no se mueven, porque hay una mayoría abierta a escuchar.

Impacto de la IA y qué valora el talento

Impacto de la IA en el rol

Impacto de la IA sobre el rol

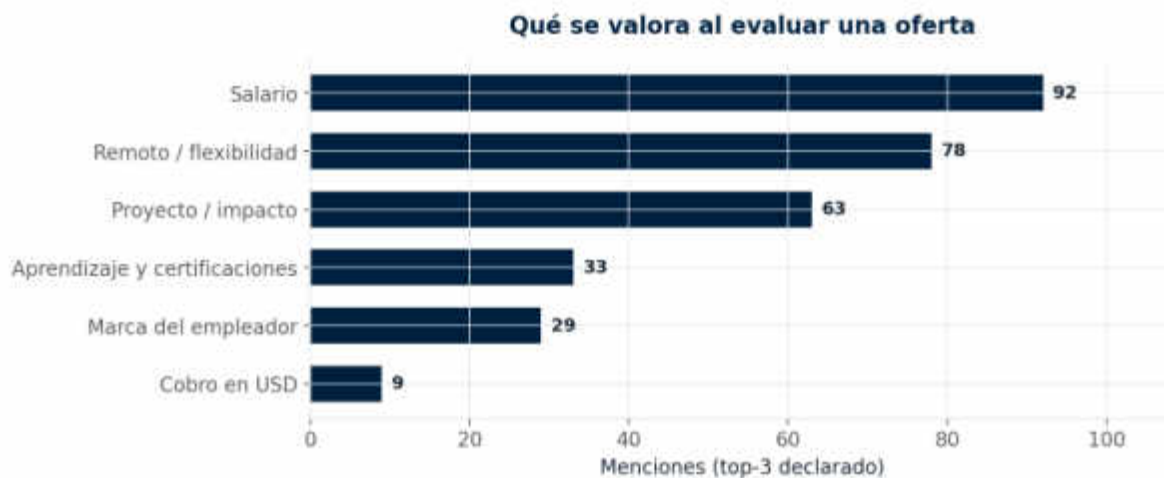


Más de dos tercios de la muestra reporta cambios parciales o profundos en su trabajo a partir de la adopción de IA.

VELOCIDAD DE ADOPCIÓN REAL

Cuando 7 de cada 10 profesionales declaran cambios en su rol por IA, no estamos ante un debate prospectivo. Para reclutar es clave incorporar IA como dimensión de evaluación en cada vertical; para retener, invertir en capacitación que dé sentido al cambio en lugar de soportarlo en silencio.

Qué se valora al evaluar una oferta



Salario y remoto/flexibilidad lideran cómodamente; cobro en USD aparece al final del ranking.

La mirada de quienes contratan

4.1 / 5

Dificultad para cubrir

Sub-muestra contratantes (n=35)

redujo 12 •
igual 9 • creció
14

Evolución del equipo • 12m

35

Contratantes en la muestra

Perfiles más difíciles de cubrir

La pregunta abierta «¿Qué perfiles te cuesta más conseguir?» fue respondida por la mayoría de los contratantes. Las respuestas se categorizaron manualmente:

Ingenieros y arquitectos de ciberseguridad

9 menciones

Incluye DevSecOps, ofensivos, application security, arquitectos cloud-security e IA-security. El perfil más solicitado: la demanda combina seniority y especialización técnica profunda.

Perfiles híbridos técnico-funcional / generalistas

7 menciones

Quienes contratan describen escasez de perfiles que combinan capacidad técnica con visión de negocio. «Híbridos, ni full técnicos ni full teóricos» — un perfil estructuralmente difícil de cubrir.

Seniors de ciberseguridad (SOC, GRC, Blue Team)

5 menciones

Liderazgo y operación de áreas amplias de seguridad — perfiles que combinan profundidad técnica con capacidad de gestionar incidentes y equipos.

Ingenieros y arquitectos de datos seniors

5 menciones

Data engineers, científicos de datos y líderes de Data Governance con seniority. Mercado tenso por la cantidad de iniciativas de datos en curso en bancos y fintechs.

Perfiles emergentes de IA y cloud avanzado

3 menciones

AI Governance, seguridad de IA, cloud engineers con certificaciones avanzadas. Demanda creciente pero oferta marginal.

Prevención de Fraudes seniors

3 menciones

Analistas y managers seniors. Roles altamente especializados, concentrados en banca y fintech.

Síntesis

EL CUELLO DE BOTELLA ES DE COMBINACIÓN, NO DE CANTIDAD

El mercado argentino del ecosistema de datos tiene su cuello de botella en **perfiles senior con especialización técnica profunda** — particularmente en ciberseguridad ofensiva, arquitectura de seguridad, ingeniería de datos avanzada y los roles emergentes de IA. La escasez no es de cantidad sino de combinación: **hay analistas, faltan híbridos**. Es coherente con la dificultad declarada (4.1/5) y con la velocidad de adopción de IA.

Implicancias para las áreas de People

- **Búsquedas que combinan dos o tres especializaciones simultáneas** son las que más cuesta cerrar. Replantear job specs: ¿lo que pedís realmente existe, o estás buscando dos personas en una?
- **Las habilidades blandas siguen pesando.** Liderazgo, capacidad de articular con negocio y de gestionar bajo presión aparecen mencionados explícitamente como diferenciadores en los seniors.
- **Los perfiles emergentes (IA, cloud avanzado) son una apuesta a 18 meses.** Hoy hay pocos en el mercado; quien construye internamente desde ahora va a tener ventaja en 2027.
- **El mercado de fraudes y crimen financiero es restringido.** Pocos empleadores compiten por los mismos perfiles, lo que tiende a homogeneizar las bandas. Importa más el scope del rol que la cifra absoluta.

Cinco verticales, cinco lecturas

Cada vertical se presenta con su mediana general, los cortes internos por seniority que superan el umbral, y una lectura específica del segmento.

Ciberseguridad

Ciberseguridad — CISO y seguridad

n total = 47 • n USD = 43

P25

US\$ 34,8k

MEDIANA

US\$ 46,5k

P75

US\$ 70k

MOVILIDAD

83%

Apertura por seniority

Seniority	n	Mediana	P25 - P75
Senior	13	US\$ 36.000	29.000 - 62.500
Lead / Manager	19	US\$ 48.000	43.228 - 71.248

Es, por volumen, la vertical más representada del estudio. Concentra perfiles de SOC, GRC, security engineering, arquitectura de seguridad y CISO. El salto interno Senior → Lead es de **US\$ 12.000 en mediana (+33%)**, alineado con el patrón general. Lo distintivo es que el rango P25-P75 del nivel Lead es muy amplio, lo que refleja la heterogeneidad del rol: desde Manager de equipos chicos en consultoría hasta líderes de áreas amplias en banca. Para empresas-cliente, es la vertical más madura para diseñar bandas internas con confianza estadística.

Otra • compliance, riesgo, auditoría

n total = 27 • n USD = 24

P25

US\$ 29,8k

MEDIANA

US\$ 44,7k

P75

US\$ 62,7k

MOVILIDAD

70%

Agrupar perfiles que no encajan en las cinco verticales nominadas: compliance no encuadrado, auditoría TI, gestión de riesgos, roles transversales. Tratar a Otra como un segmento homogéneo es un error metodológico. Lectura útil: la mediana de Otra está en línea con la de Ciberseguridad, lo que sugiere que el ecosistema paga, en mediana, en función del **grado de responsabilidad y de la criticidad del rol** más que de la etiqueta de vertical.

Gobierno de datos · Prevención de Fraudes

Gobierno de datos — CDO / Data Governance

n total = 12 · n USD = 11

P25

US\$ 32,5k

MEDIANA

US\$ 40,7k

P75

US\$ 45,8k

MOVILIDAD

58%

Cubre roles de Data Steward, Data Governance Lead, CDO y similares. La mediana es **la más baja entre las verticales publicables**. Es contraintuitivo si se considera la centralidad creciente que tienen los roles de governance en las estrategias de datos de bancos y fintechs argentinos. Hipótesis: la mayor parte de estos roles está en organizaciones grandes con bandas salariales relativamente comprimidas, frente a verticales como Ciberseguridad o AI donde hay más roles en consultoría con bandas más amplias. **Ventana de oportunidad** para empresas que paguen mejor por estos perfiles y atraigan talento estable.

Prevención de Fraudes y Crimen Financiero

n total = 10 · n USD = 8

P25

US\$ 37,8k

MEDIANA

US\$ 42,8k

P75

US\$ 60,3k

MOVILIDAD

70%

Vertical altamente especializada y concentrada en banca y fintech. La mediana y el rango compacto son coherentes con un mercado donde la dispersión salarial es menor que en otras verticales: pocos empleadores compiten por los mismos perfiles, lo que tiende a homogeneizar las bandas. Para quien contrata, la diferencia salarial no es la palanca de atracción más fuerte; importa más el scope del rol y el sector específico (un banco grande vs. una fintech vs. una billetera virtual).

Privacidad · AI & Legal Tech

Privacidad — DPO

$n_{total} = 8$ · $n_{USD} = 6$ · lectura cautelosa

P25

US\$ 28,1k

MEDIANA

US\$ 31k

P75

US\$ 38,5k

MOVILIDAD

75%

Cubre roles de Privacy Counsel, DPO, Analista de Privacidad. Muestra **la mediana más baja entre las verticales publicables** y el rango más comprimido. Dos lecturas posibles: (1) el mercado argentino todavía paga el rol como una función de cumplimiento subordinada al área legal o de compliance, no como una práctica autónoma; (2) la sub-muestra ($n=6$) puede tener sobre-representación de roles de Analista respecto a DPOs senior. Robustecer este corte es prioritario.

AI & Legal Tech

$n_{total} = 6$ · $n_{USD} = 6$ · lectura cautelosa

P25

US\$ 31,3k

MEDIANA

US\$ 55k

P75

US\$ 92,3k

MOVILIDAD

83%

Vertical más nueva del estudio. Cubre roles de AI Governance, Legal Tech Specialist y responsables de IA responsable. Es la vertical con **la mediana más alta del estudio** y, al mismo tiempo, **la de mayor dispersión**. Patrón típico de un mercado emergente: conviven perfiles muy senior reasignados desde otras verticales (con compensaciones legacy elevadas) con roles recién formalizados. Para empresas-cliente, es la vertical donde más se justifica diseñar bandas amplias y revisar la política salarial con mayor frecuencia.

Para el talento del ecosistema

La mediana de **US\$ 43.728 anuales** es la primera referencia propia para situar un salario en el ecosistema de datos argentino. Cuatro lecturas accionables:

01 • EL SALTO DE CARRERA MÁS RENTABLE ES A LEAD/MANAGER

La diferencia entre Senior y Lead es de +35% en mediana. Asumir responsabilidad de gestión de personas y de roadmap es el movimiento que más mueve la aguja salarial.

02 • EL COBRO DEL EXTERIOR TIENE PREMIO, PERO NO ES AUTOMÁTICO

La mediana es mejor afuera, pero los rangos se solapan ampliamente. Negociar bien con un empleador local puede igualar o superar una cifra mediocre del exterior. La decisión racional considera moneda + condiciones + scope del rol, no sólo «cobrar en dólares».

03 • CAPACITARSE EN IA DEJÓ DE SER OPCIONAL

Si 7 de cada 10 ya reportan cambios en su rol, no hacerlo equivale a quedarse en una versión vieja del trabajo, no a evitar el cambio.

04 • MIRAR LAS BANDAS, NO SÓLO LA MEDIANA

Dentro de un mismo rol/seniority los rangos P25-P75 son amplios. La mediana orienta; la negociación se hace contra la banda completa, contra el rol específico, contra el tipo de empleador y contra el sector.

Para las organizaciones que contratan

01 • EL 75% DEL TALENTO ES MOVIBLE

La retención no se gana sólo con salario. Remoto y proyecto pesan casi tanto en la decisión de aceptar o no una oferta. Política de retención sin componente de flexibilidad y de propósito tiene techo bajo.

02 • HAY BANDA SALARIAL REAL, NO PRECIO ÚNICO

Los rangos intercuartiles muestran que para un mismo rol/seniority hay diferencias de 50-80% entre P25 y P75. Diseñar bandas internas con esa amplitud (y sostenerlas con criterios objetivos) es lo que diferencia una política madura de una atada al último contratado.

03 • PRIVACIDAD Y GOBIERNO DE DATOS SON LAS VERTICALES MÁS SUBVALUADAS

Tienen las medianas más bajas entre las publicables. Mercado restringido por dificultad de cobertura + remuneración relativa baja = **ventana de oportunidad** para empresas que paguen mejor por estos perfiles y atraigan talento estable.

04 • AI & LEGAL TECH APARECE PREMIUM PERO VOLÁTIL

La mediana es la más alta y el rango el más ancho. Diseñar paquetes para estos perfiles requiere bandas más amplias y revisión más frecuente que en verticales maduras.

05 • EL CUELLO DE BOTELLA ES DE PERFILES HÍBRIDOS

Los contratantes reportan escasez en ingenieros senior de ciberseguridad y datos, en perfiles emergentes de IA y en híbridos técnico-funcionales. **No es problema de cantidad — es problema de combinación.** Las búsquedas que combinan dos o tres especializaciones simultáneas son las que más cuesta cerrar.

Mirada prospectiva

- **La adopción de IA va a redefinir verticales enteras.** Con 70% de profesionales reportando cambios en su rol, el ecosistema atraviesa un cambio de composición de skills. En la próxima edición esperamos ver más roles formalizados de AI Governance y de seguridad de IA, y más tensión en los rangos salariales de las verticales que más se cruzan con IA (Ciberseguridad y Privacidad).
- **La brecha por tipo de empleador será el dato a seguir.** Con $n=8$ en «exterior en remoto» hoy se intuye la brecha; con $N\geq 30$ en próximas ediciones será un titular reportable y comparable. Es la métrica más estratégica del estudio.
- **Escala regional como próximo paso.** Esta primera edición argentina sienta la base metodológica. Las próximas ediciones replican el modelo en México, Chile, Colombia y Uruguay con alianzas universitarias equivalentes a la de Austral, lo que permitirá un cuadro comparativo regional sostenible.
- **El estudio se convertirá en serie temporal.** Estabilizada la metodología sobre Argentina, el valor compuesto del estudio crece año contra año: bandas comparables, tasas de cambio salarial real, evolución de la prima por empleador externo, y evolución del impacto IA por vertical.

PRÓXIMA EDICIÓN • ARGENTINA 2027

Las áreas de campo prioritarias para la próxima edición: (1) campaña dirigida a Junior/Analista y C-level para llevar ambos al umbral publicable; (2) push específico sobre la categoría «exterior en remoto» para que el corte por tipo de empleador alcance robustez; (3) consolidación del capítulo Privacidad y AI & Legal Tech con $N\geq 20$ cada uno.

Anexo metodológico

Glosario de roles por vertical

Las opciones de rol están condicionadas por la vertical seleccionada en el cuestionario:

Privacidad

Analista de Privacidad · Privacy Counsel · DPO · Head of Privacy · Otro

Gobierno de datos

Data Steward · Data Governance Analyst · Data Governance Lead · CDO · Otro

Ciberseguridad

Analista SOC · GRC / Compliance · Security Engineer · CISO · Otro

AI & Legal Tech

AI Governance · Legal Tech Specialist · Responsable de IA Responsable · Otro

Prevención de Fraudes

Analista de fraude · Manager / Head of Fraud · Director Antifraude / CRO · Otro

Tipo de cambio de referencia

ARS → USD: ~1.400 ARS por USD (junio 2026). Aplicado uniformemente a las respuestas con cobro en pesos argentinos para conversión a USD anuales. Cuando el respondente declara cobrar en USD o stablecoins, se toma directamente la cifra declarada.

Cómo citar

DGL.TALENT (2026). Estudio de Remuneraciones del Ecosistema de Datos · Argentina 2026. En alianza con CECyD · Facultad de Ingeniería · Universidad Austral. Disponible en dgitalent.com.