

PageExecutive

Executive Compensation Insights 2025

LATAM EDITION

Estrategias de remuneración y beneficios
para un liderazgo competitivo



Tablas salariales
LATAM 2025

CEO

CFO

CHRO

CTO

CCO

COO

Contenidos

Editorial	3
Introducción	4
<hr/>	
El peso de las empresas familiares en América Latina	5
¿Qué motiva al C-level? Satisfacción laboral	6
El factor flexibilidad	9
Beneficios no negociables	10
Viajar por trabajo: una realidad del C-Level	12
Las habilidades que definen al liderazgo	13
Liderazgo y salud mental	14
Claves para diseñar un plan de compensación que potencie tu propuesta de valor	15
Tendencias Globales: Cómo estructurar una estrategia para 2025	16
Tablas salariales LATAM 2025	17
CEO	17
CFO	18
CHRO	19
CTO	20
CCO	21
COO	22
<hr/>	
Datos demográficos y metodología	23
Sobre Page Executive	24

Editorial

Desde hace algunos años, venimos observando cómo cambian las prioridades de los ejecutivos en América Latina. Y lo que este estudio confirma es que ya no hablamos únicamente de salarios o cargos, sino de algo más profundo: el deseo de alinear la vida profesional con el propósito, el bienestar y la flexibilidad.

La compensación variable se ha vuelto clave, sí. Pero más allá de los números, lo que está en juego es cómo esa remuneración refleja el valor real que un líder genera en su organización. Hoy, el paquete de beneficios tiene que adaptarse, no imponer; y en muchos casos, ahí es donde las empresas aún tienen una tarea pendiente.

Tras consultar a ejecutivos clave de toda la región, una idea se repite: el crecimiento profesional ya no puede estar divorciado del bienestar personal. El trabajo híbrido, por ejemplo, dejó de ser un “nice to have” para convertirse en un elemento central en las decisiones de carrera. Sin embargo, muchas compañías siguen resistiéndose a ofrecerlo, generando una brecha entre lo que los líderes buscan y lo que las políticas permiten.

También es cada vez más común ver cómo los indicadores ESG se incorporan a los esquemas de compensación. Esto no solo habla de una evolución en la manera de liderar, sino de un nuevo tipo de líder: uno que apuesta por la rentabilidad, sí, pero que también pone sobre la mesa el impacto a largo plazo.

Nuestro rol, como asesores y como aliados de negocio, es entender estas transformaciones, anticiparlas y ayudar a las organizaciones a responder con inteligencia y sensibilidad. Diseñar esquemas de remuneración más humanos, más flexibles y más estratégicos no es solo una ventaja competitiva: es una necesidad urgente si queremos atraer y retener talento verdaderamente comprometido.

Espero que esta edición de Executive Compensation Insights les sirva para repensar, ajustar o incluso desafiar lo que creían saber sobre la compensación del C-Level. Porque el liderazgo de hoy exige más que nunca una visión que combine datos, contexto y empatía.

A circular portrait of a man with short brown hair and blue eyes, wearing a light-colored checkered shirt. The portrait is set against a blurred background and is framed by a thin gold border. A decorative gold wavy line extends from the bottom of the circle across the page.

GIJS VAN DELFT

Managing Partner Americas

Introducción

En el mundo corporativo actual, la remuneración de los altos directivos va mucho más allá del salario. La compensación se ha convertido en un sistema complejo de incentivos variables, beneficios y condiciones laborales que pueden definir la atracción y retención de talento en un mercado altamente competitivo.

Uno de los hallazgos más relevantes es el creciente peso de la compensación variable. No solo es un componente clave en la remuneración total del C-Level, sino que en muchos casos está más ligada al desempeño de la empresa que al rendimiento individual, priorizando el crecimiento organizacional sobre los logros personales. Sin embargo, persiste el reto de equilibrar estabilidad, incentivos y reconocimiento.

Más allá del salario y los bonos, el estudio revela dinámicas laborales que impactan la experiencia de los directivos. Aunque el trabajo remoto sigue presente, su implementación es limitada.

Los beneficios también siguen siendo clave en la propuesta de valor de las empresas. El seguro de gastos médicos privado es la prestación más valorada, pero la falta de flexibilidad en los paquetes de beneficios es una creciente preocupación.

Este informe analiza la evolución de estos factores y su impacto en el liderazgo ejecutivo. Desde las estructuras de compensación hasta las estrategias de retención y el bienestar, ofrece una visión integral del presente y futuro de la remuneración en América Latina.

Sobre Page Executive

Page Executive es líder mundial en executive search y selección de directivos. Con más de 350 Principals y Partners en 36 mercados, nos especializamos en posiciones permanentes y temporales, directorios y consejos directivos y asesoramiento de talento ejecutivo. Contamos con una amplia red de contactos, una profunda experiencia en el sector y nuestras capacidades de búsqueda e investigación para ofrecer soluciones ágiles, adaptadas a los plazos y que satisfagan las necesidades y retos específicos de organizaciones de todo el mundo.

El peso de las empresas familiares en América Latina

Un punto a tener en cuenta en el mercado latinoamericano, es el peso de las empresas familiares en la economía de la región.

De acuerdo con la Asociación Interamericana de Contabilidad (AIC), estas empresas representan entre el 70% y el 80% del Producto Interno Bruto (PIB) en muchos países de América Latina, mientras que en países como México, Brasil y Chile, aportan alrededor del 60% del PBI y son responsables de una proporción significativa del empleo.



“La demanda de ejecutivos externos está en aumento, pero alinear las expectativas con la dinámica familiar sigue siendo un desafío para su profesionalización. Encontrar el equilibrio adecuado entre la autonomía ejecutiva y la influencia familiar también es un desafío importante. Muchas empresas familiares carecen de un plan de sucesión claro, lo que genera inestabilidad y conflictos.”



HUMBERTO WAHRHAFTIG

Senior Partner & Head de Page Executive Brasil

Según Wahrhaftig, estas son las tendencias clave en la industria de las empresas familiares:

- Profesionalización
- Incrementos en la compensación variable de largo plazo
- Atracción de líderes con experiencia en transformación
- Expansión regional e internacionalización

15,6%

De los directivos en América Latina ha mantenido su rol por más de **11 años**



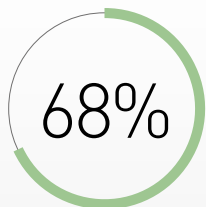
MACARENA AZU

Associate Partner &
Head de Page Executive Chile



“El mercado sigue siendo altamente competitivo para los ejecutivos. Aquellos con experiencia están abiertos a explorar nuevas oportunidades, pero esto también implica que cualquier transición de un puesto a otro debe ser altamente competitiva y cumplir con las condiciones óptimas esperadas para que consideren aprovechar la oportunidad”

¿Qué motiva al C-level? Satisfacción laboral



Una mayoría amplia (68%) de los directivos encuestados en América Latina se siente satisfecho en su puesto actual.



México, Colombia y Perú tienen los niveles más altos de satisfacción de su C-Level (+70%)

Aunque en general solo el 12% de los directivos dice sentirse insatisfecho con su puesto actual, destacan los directivos argentinos y brasileños, ya que en ambos casos el 16% asegura no estar satisfecho con su rol. A nivel global, 51% de los ejecutivos que asegura estar satisfechos con su salario, también afirma estar satisfechos con su puesto, lo cual indica que los salarios altos tienen un impacto en la satisfacción laboral de los ejecutivos.

En América Latina esta relación se sostiene. El 51% de los ejecutivos satisfechos con su salario también lo está con su puesto, y la correlación se repite en todos los países en donde se efectuó nuestra encuesta.

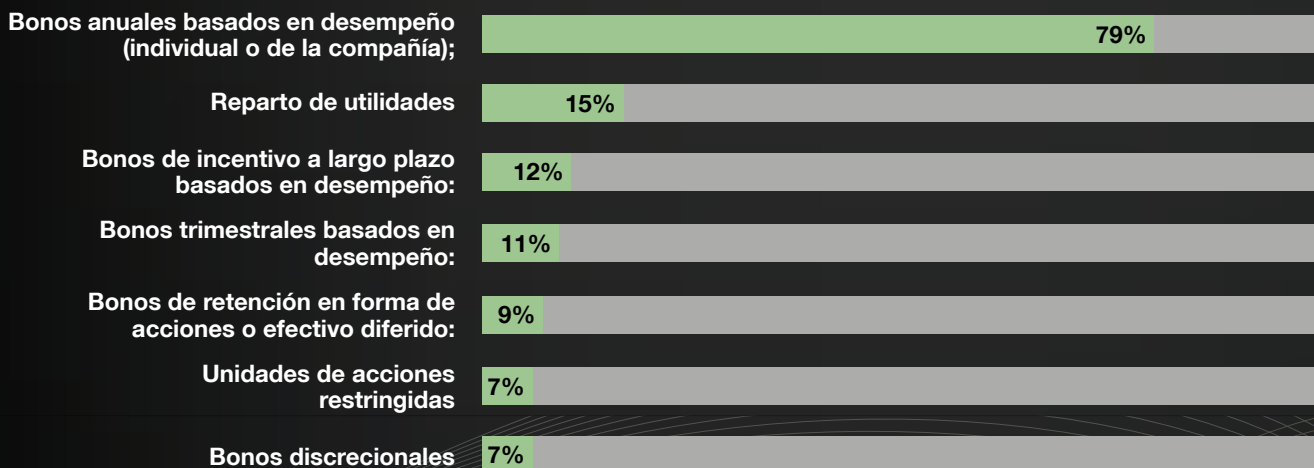
LA COMPENSACIÓN VARIABLE



el 86% de los participantes recibe una compensación variable basada en desempeño

Las compensaciones variables representan una parte muy relevante en el total de la remuneración del C-Level y tienen un efecto significativo en la motivación y el compromiso de los directivos.

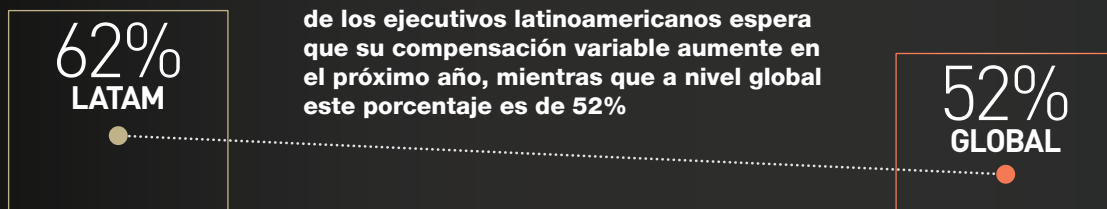
TOP 7 TIPOS DE COMPENSACIÓN VARIABLE EN LATAM



TOP 3 SECTORES QUE MÁS UTILIZAN LA COMPENSACIÓN VARIABLE EN LATAM

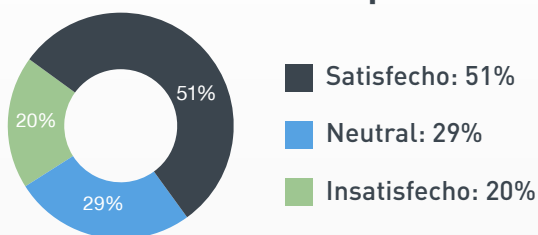


Los bonos anuales basados en desempeño tanto en América Latina como a nivel global, son recibidos por entre un **83% y 85%** de los ejecutivos, respectivamente



Para el 34% de los directivos en la región la compensación variable equivale a menos del 20% de su compensación total, pero para otro 36% suele significar hasta la tercera parte. Para un 14% de los ejecutivos puede representar hasta un 40% de su compensación total, y para el 7% suele ser hasta la mitad. Para pocos representa más del 50%.

Satisfacción de los ejecutivos con sus paquetes de compensaciones y beneficios



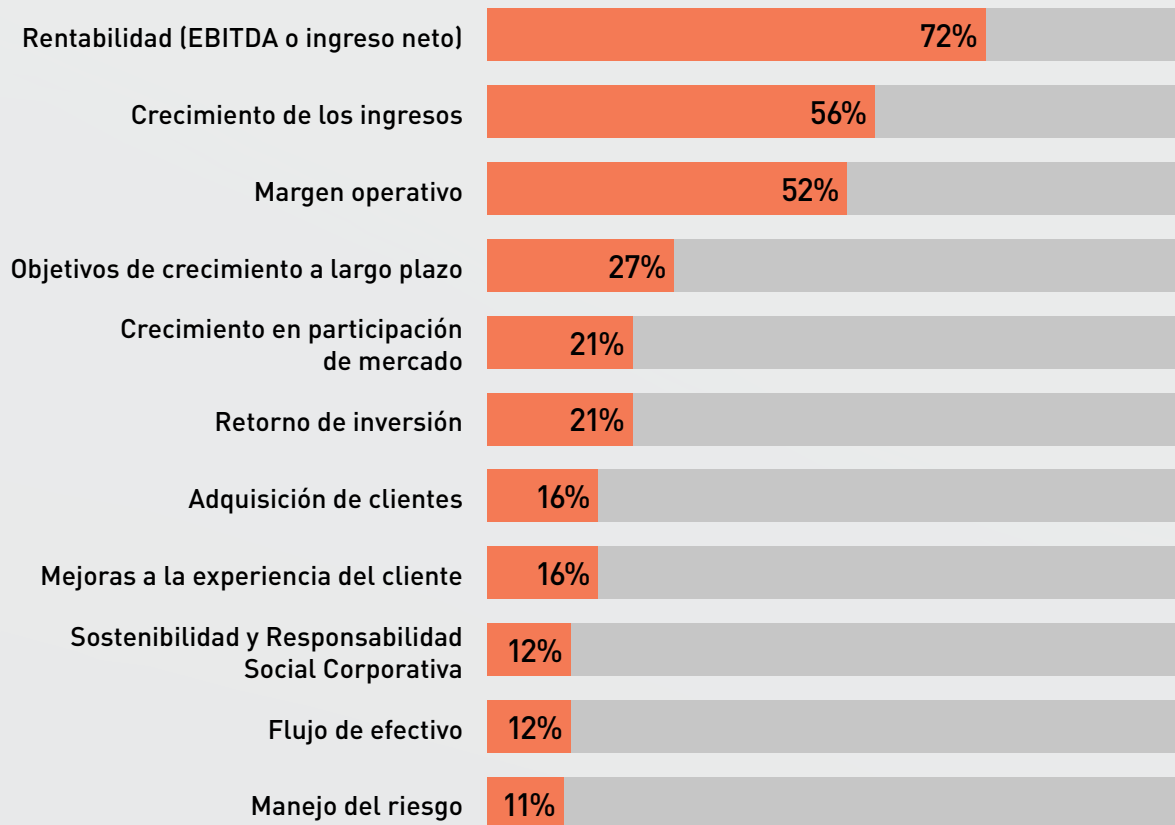
Entre los más insatisfechos se encuentran los brasileños y chilenos (ambos 24%)

El dato de doble dígito sobre insatisfacción con la compensación puede ser un punto de partida para la reflexión sobre qué tan estratégicamente se están utilizando estos incentivos.

4% el 4% de los directivos está muy insatisfecho con su paquete de compensación y prestaciones.

Para el 68% del C-Level latinoamericano el desempeño personal tiene un peso de 50% o menos en cómo se determina su bono o remuneración variable. Dentro de este porcentaje, una tercera parte, considera que solo el 10% de su compensación variable está basada en su desempeño individual y el resto es calculado con respecto al desempeño de la compañía. Esto indica que la tendencia es un modelo que prioriza el crecimiento organizacional sobre los logros personales.

¿Qué indicadores son los más relevantes para determinar las compensaciones variables?

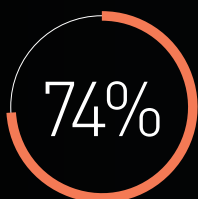


El 41% de los directivos recibió en el último año una compensación variable mayor al año anterior



La mitad de los directivos esperan que el próximo año aumente su compensación variable

La compensación variable suele ser una herramienta para incentivar la atracción de talento.



El 74% de los encuestados ha recibido un bono o acciones de la compañía que los contrata como un incentivo.



El 9% de los directivos se beneficia de algún esquema de interés devengado o co-inversión.

El factor flexibilidad

El trabajo remoto sigue siendo un esquema muy presente en las organizaciones aunque la mayoría manejan un esquema híbrido que permite algunos días fuera de la oficina.

De acuerdo con nuestro estudio global Talent Trends el trabajo híbrido llegó para quedarse. **En todo el mundo el 47% de las empresas funciona con un esquema híbrido**, un 7% más que en 2023. Sin embargo el **22%** de los directivos trabaja bajo un esquema **100% presencial, sin posibilidad de trabajar desde casa**. También es relevante que el 27% de los encuestados declara “nunca” trabajar remotamente aunque esto sea una posibilidad, y el 17% dedica solo un día a esta modalidad.



Lineamientos para el trabajo remoto en LATAM

Dos días a la semana: **29%**
 Más de dos días a la semana: **22%**
 Un día a la semana: **16%**

Completamente remoto: **8.7%**
 Uno o dos días al mes: **2%**
 Sin oferta remota: **22,3%**

País	Con esquema totalmente presencial	Más de dos días de trabajo remoto (*)
Colombia	12,6%	43,8%
México	28,3%	26,3%
Chile	19,5%	28,4%
Argentina	15,4%	34%
Perú	33,3%	27,6%
Brasil	23,1%	27%

(*) incluye full remoto



“La flexibilidad en el esquema de trabajo remoto es especialmente valiosa en sectores como tecnología, marketing, consultoría y servicios financieros. Estas industrias tienen un mayor margen de maniobra para implementar esquemas híbridos debido a la alta demanda de talento y la naturaleza digital de sus operaciones. Para los puestos C-Level, la implementación de estos esquemas puede mejorar la productividad y colaboración, ayudar en la retención de talento, y a su vez presentar desafíos en sostener una cultura organizacional sólida”



JAIME DOMINGUEZ

Senior Partner & Head en Page Executive México

El periodo de aviso previo a dejar la compañía puede ser un factor de fricción, tanto para quienes se van de un puesto como para el equipo que debe absorber esa partida. Excluyendo a quienes prefirieron no responder, podemos afirmar que más de la mitad (61%) de los directivos está obligado a dar un plazo menor a tres meses de aviso, y el 8% debe cumplir con entre 3 y 6 meses previo a marcharse. En el 4% de los casos hay una obligación de notificación de entre 6 meses y un año.

Dado que los puestos directivos vienen acompañados de una alta responsabilidad y el manejo de información muy sensible, los periodos de aviso previo del C-Level suelen ser mayores a los de las posiciones inferiores en las organizaciones. Para las empresas que están cotizadas en el mercado de valores esta condición puede ser aún más rígida.

Países con periodos de aviso más largos (más de seis meses)



ARGENTINA (4,9%)



MÉXICO (4,8%)



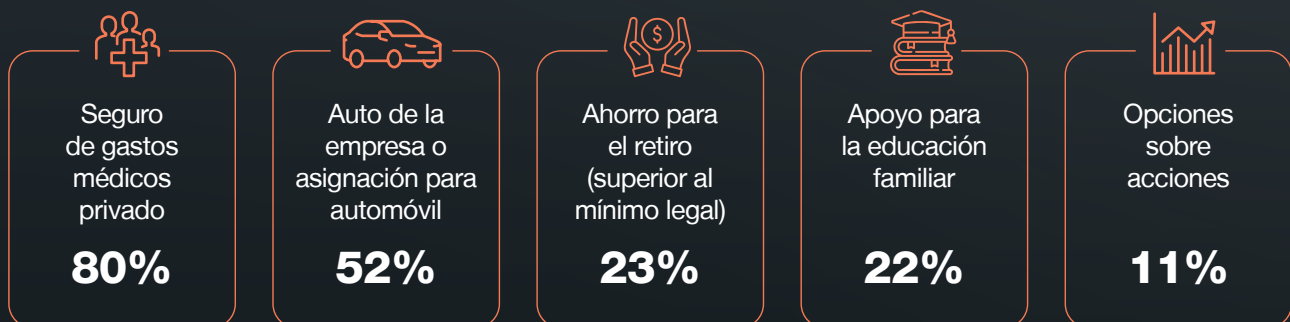
PERÚ (4,6%)

Beneficios no negociables

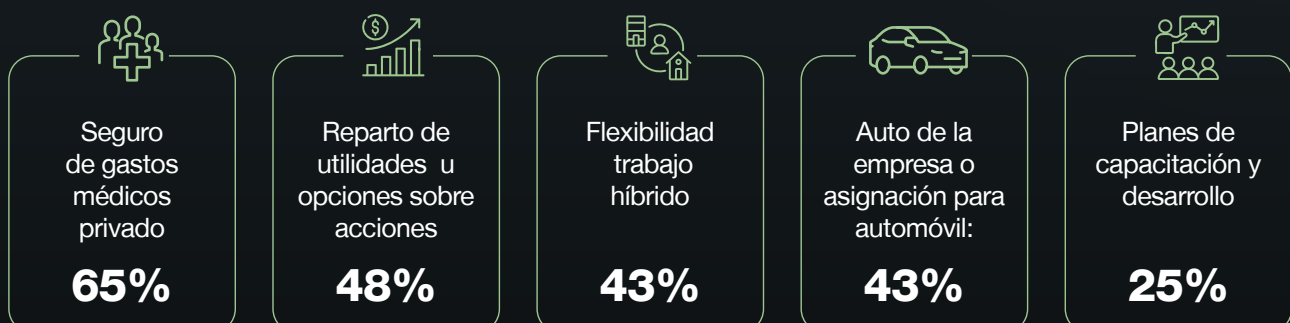
Los paquetes de compensaciones no suelen ser flexibles. En América Latina **el 68% de los casos se trata de beneficios fijos** que no pueden intercambiarse, por ejemplo, por efectivo u otras alternativas. Solamente **el 6% de los directivos** afirma tener la posibilidad de **intercambiar los beneficios por otras formas de compensación**.

La flexibilidad en la negociación de los beneficios es clave para atraer y retener talento ejecutivo en un mercado laboral cada vez más competitivo. Aunque las prestaciones tradicionales, como el seguro de gastos médicos, siguen siendo altamente valoradas, la falta de opciones personalizables limita la satisfacción de los directivos. Permitir que los empleados elijan entre diferentes beneficios, como planes de ahorro, trabajo híbrido o desarrollo profesional, no solo mejora su bienestar, sino que también fortalece el compromiso y la lealtad con la empresa. En un entorno donde las expectativas y prioridades varían según cada profesional, ofrecer esquemas flexibles de compensación se convierte en un diferenciador estratégico para las organizaciones que buscan mantenerse competitivas.

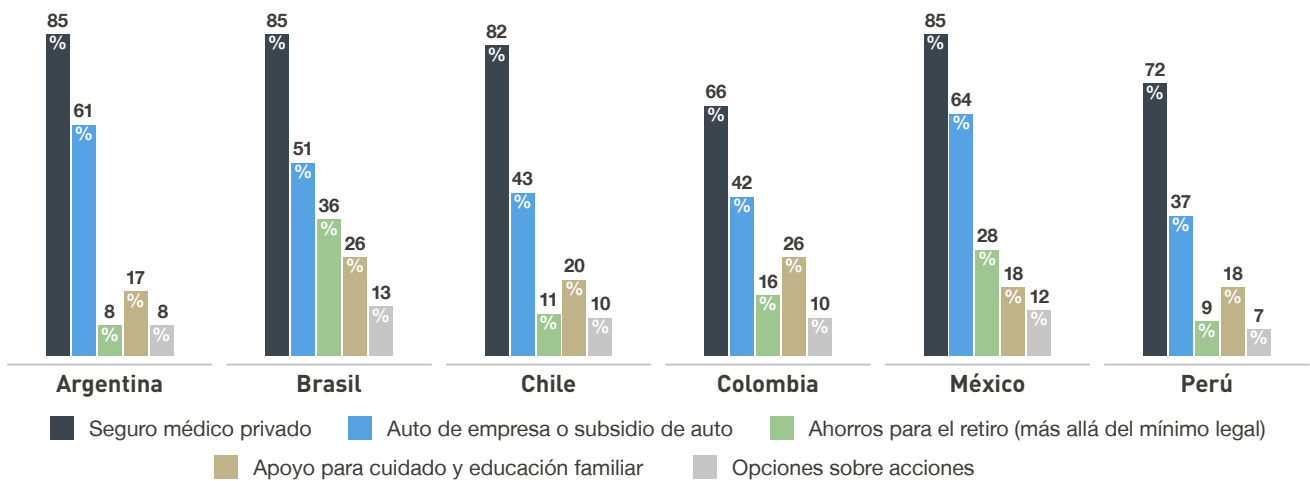
Top 5 prestaciones adicionales al paquete de compensación más ofrecidas



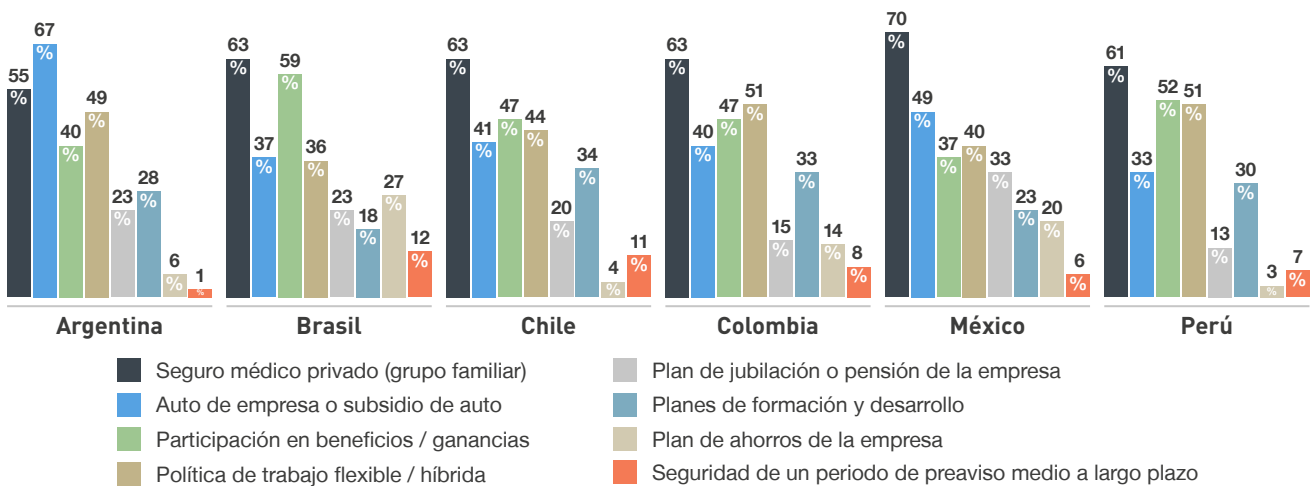
Top 5 prestaciones adicionales al paquete de compensación más valoradas



PRESTACIONES MÁS OFRECIDAS POR PAÍS



PRESTACIONES MÁS VALORADAS POR PAÍS



Aunque los esquemas de trabajo híbrido no están entre las 5 prestaciones más ofrecidas por las empresas latinoamericanas, este beneficio sí aparece entre los más valorados por el talento directivo, y en algunos países como Colombia, Argentina o Perú, está entre las prioridades de nuestros encuestados. En algunos sectores, establecer un esquema híbrido puede ser una manera muy efectiva de atraer y retener talento clave con un bajo costo.

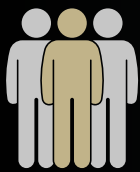
Otro beneficio que no aparece dentro de la oferta principal de las empresas son los planes de capacitación y desarrollo; vale la pena preguntarse si las compañías están haciendo todo lo que pueden para fomentar entre su talento un sentido de futuro profesional o de trayectoria a largo plazo para sus ejecutivos y cómo podrían incorporar este aspecto como parte de la remuneración que ofrecen.



Dato destacado: El seguro de gastos médicos, no solo es la prestación más común (80%) entre los directivos latinoamericanos, sino también la más valorada (65%). A nivel global se repite la tendencia, pues el 58% del C-level lo señala como el beneficio más importante. El automóvil corporativo y el reparto de utilidades son muy valoradas también, aunque esta última no está entre las prestaciones más usuales.

Viajar por trabajo: una realidad del C-Level

Los puestos directivos también suelen venir acompañados del requerimiento de viajar constantemente. De acuerdo con nuestra encuesta, el 81% de nuestros encuestados realiza viajes domésticos y el 67% hace viajes internacionales -superponiéndose en muchos casos-.



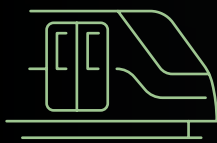
Una tercera parte de los directivos dedica entre un 10% y un 30% de su tiempo en viajes.



Menos del 20% de los encuestados emplea más de la mitad de su tiempo a viajes de negocios.

Los ejecutivos latinoamericanos viajan significativamente menos que sus pares globales. En comparación, el 84% de los ejecutivos del mundo hace viajes domésticos, mientras que el 73% realiza viajes internacionales.

Viajes Domésticos



81%

LATAM

84%

GLOBAL

Viajes Internacionales



67%

LATAM

73%

GLOBAL

A pesar del auge del trabajo remoto y los crecientes esfuerzos por reducir la huella de carbono, más del 90% de los ejecutivos globalmente aún viajan por negocios. Esto resalta la importancia continua de las conexiones cara a cara, ya que muchos líderes deben equilibrar esquemas de trabajo flexibles con exigentes agendas de viaje.

En América Latina, este desafío se vuelve aún más relevante debido a la creciente prioridad de la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que en la región se ve en el 12% de los C-levels con compensaciones variables atadas a estos objetivos -versus el 10% promedio global-. Esto sugiere que, aunque los ejecutivos valoran la presencialidad, también deben responder a expectativas cada vez mayores en términos de impacto ambiental y sostenibilidad dentro de sus organizaciones.

Las habilidades que definen al liderazgo

Las empresas en América Latina buscan cada vez más ejecutivos que combinen visión estratégica con habilidades interpersonales sólidas, permitiéndoles construir relaciones efectivas en todos los niveles, desde equipos operativos hasta juntas directivas.

HABILIDADES MÁS VALORADAS SEGÚN INDUSTRIA

FINANZAS

Pensamiento estratégico
Comunicación
Negociación

CONSUMO Y RETAIL

Pensamiento estratégico
Comunicación
Influencia positiva
Capacidad de toma de decisiones

TECNOLOGÍA

Pensamiento estratégico
Comunicación
Negociación

SALUD

Relación con el gobierno
Pensamiento estratégico
Innovación
Comunicación

MANUFACTURA

Pensamiento estratégico
Innovación
Integración de sostenibilidad con avances tecnológicos

En América Latina, el pensamiento estratégico y la comunicación destacan como dos de las habilidades de liderazgo más valoradas en la región en casi todas las industrias. De acuerdo con nuestra encuesta, el 38% de las empresas en LATAM prioriza el pensamiento estratégico, lo que refleja la necesidad de líderes capaces de anticipar cambios, tomar decisiones informadas y guiar a sus equipos en mercados volátiles. Asimismo, el 48% de las empresas en la región considera la inteligencia emocional como un atributo clave, lo que subraya la importancia de la comunicación efectiva y la capacidad de generar confianza dentro de las organizaciones.



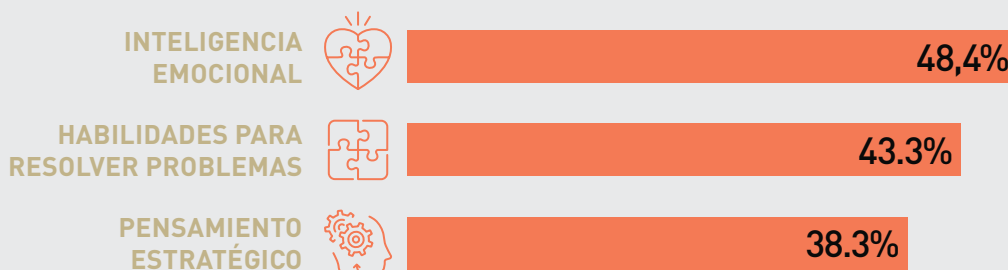
MARCELA OLIVIERI

Associate Principal en Perú



“Un aspecto emocionante para el futuro del sector financiero es el empoderamiento de cada vez más mujeres para ocupar puestos de liderazgo”

TOP 3 DE HABILIDADES MÁS IMPORTANTES PARA EL LIDERAZGO EFECTIVO EN LA REGIÓN



Liderazgo y salud mental

En un entorno laboral cada vez más demandante, proteger la salud mental se ha convertido en una prioridad para muchos profesionales.

Las estrategias más utilizadas van desde el ejercicio regular y la convivencia con seres queridos hasta la desconexión del trabajo y la alimentación saludable. De acuerdo con nuestro estudio Talent Trends 2024, el 54% del liderazgo senior femenino y el 46% del masculino está dispuesto a rechazar un ascenso para mantener su salud mental y su bienestar.



PAOLA PULGARÍN

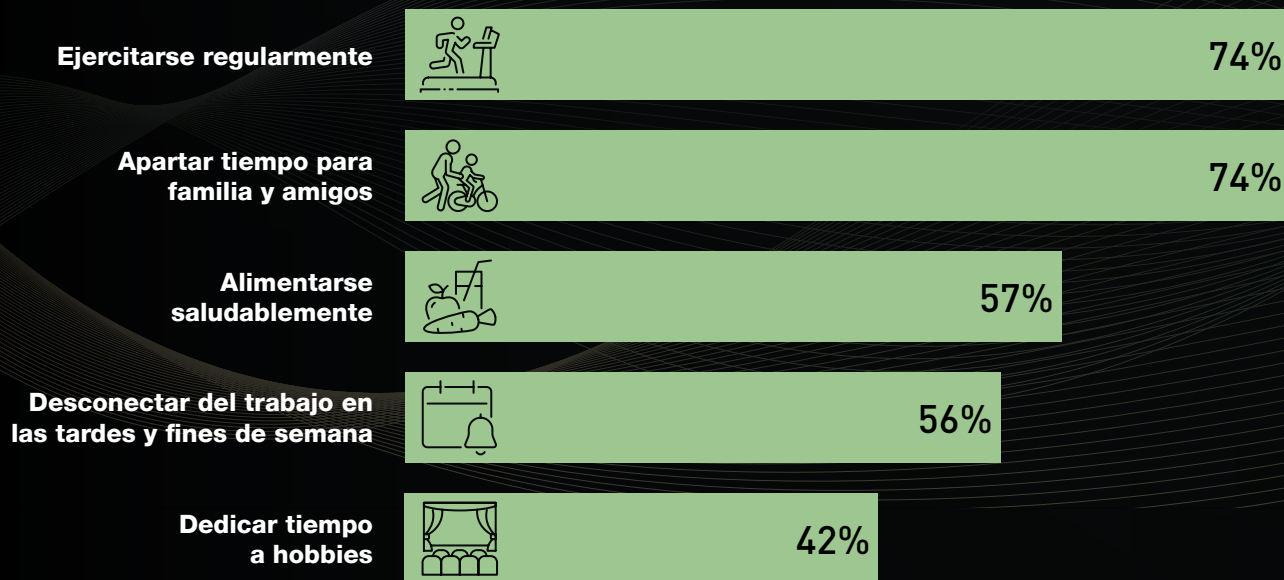
Senior Partner &

Head de Page Executive Colombia



“Hoy en día, el C-level es cada vez más consciente de la conexión entre el bienestar personal y la alta dirección. Una empresa saludable no solo alcanza un equilibrio económico interno, sino que también promueve un balance entre la vida y el trabajo de todos sus colaboradores, es esencial el equilibrio para fomentar un entorno saludable, productivo y sostenible que beneficie tanto a los empleados como a la organización.”

ESTRATEGIAS PARA PROTEGER LA SALUD MENTAL EN LA REGIÓN



“El liderazgo se está volviendo cada vez más centrado en lo humano, a pesar del crecimiento de la Inteligencia Artificial”



FRANCISCO PASTRANA

Associate Principal en Argentina

Claves para diseñar un plan de compensación que potencie tu propuesta de valor

El mercado ejecutivo en América Latina es cada vez más competitivo y las empresas deben diseñar esquemas de compensación que no solo atraigan talento, sino que también lo retengan y motiven. Más allá del salario, la clave está en la combinación de incentivos variables, beneficios flexibles y alineación con las prioridades de los líderes.

#1

La compensación variable como herramienta clave.

El 84% de los directivos en la región recibe algún tipo de compensación variable, y en muchos casos representa hasta el 40% de su salario total. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los bonos están más ligados al desempeño de la empresa que al rendimiento individual. Esto subraya la necesidad de diseñar esquemas que equilibren el crecimiento organizacional con el reconocimiento del liderazgo personal.

#2

La beneficios: el reto de la flexibilidad.

Aunque el seguro de gastos médicos es la prestación más valorada (65%), el 68% de los ejecutivos tiene paquetes de beneficios fijos sin posibilidad de personalización. La falta de flexibilidad es un área de mejora clave, ya que la posibilidad de elegir entre distintas opciones –como planes de ahorro, formación profesional o bonos por desempeño– puede ser un diferenciador competitivo en la retención de talento.

#3

El desafío del trabajo híbrido.

A pesar de ser una de las prestaciones más valoradas, solo el 29% de las empresas en LATAM permite dos días de trabajo remoto a la semana, y apenas el 8.7% ofrece un esquema completamente remoto. Las organizaciones que logren equilibrar flexibilidad y productividad tendrán una ventaja en la atracción y retención de ejecutivos, especialmente en sectores como tecnología y consultoría, donde el home office es más común.

#4

ESG y sostenibilidad en la compensación.

El 12% de los ejecutivos en América Latina ya tiene compensaciones variables atadas a indicadores ESG, superando el promedio global del 10%. Esto refleja una tendencia creciente donde la sostenibilidad y la responsabilidad social se integran en la estrategia de negocio, lo que no solo mejora la reputación corporativa, sino que también alinea los incentivos con el impacto a largo plazo.

#5

Expectativas salariales vs. bienestar.

La demanda por mayor equilibrio entre vida y trabajo está creciendo, y las empresas deben adaptar sus estrategias de compensación para incluir incentivos que no solo se centren en el crecimiento financiero, sino también en la salud mental y la calidad de vida.

Tendencias Globales: Cómo estructurar una estrategia para 2025

#1

MÁS QUE DINERO: PRIORIZAR LA SATISFACCIÓN EN LA POSICIÓN

Una retribución competitiva es importante, pero nuestros estudios sugieren que los directivos valoran aún más la satisfacción en el trabajo. Ofrezca funciones significativas, desarrollo profesional y autonomía para impulsar la retención.

#2

LA RETENCIÓN EMPIEZA POR EL COMPROMISO

Casi la mitad de los directivos tiene previsto cambiar de puesto en un plazo de cinco años, ya que la insatisfacción es el motor de la rotación. Céntrese en el desarrollo profesional, la tutoría y el reconocimiento para retener a los líderes clave.

#3

LA FLEXIBILIDAD ES LA NUEVA MONEDA

Los ejecutivos con beneficios personalizables y opciones de trabajo a distancia manifiestan una mayor satisfacción. Ofrezca opciones de trabajo y ventajas para seguir siendo competitivo.

#4

SALUD Y SEGURIDAD: LOS BENEFICIOS IMPRESCINDIBLES

El seguro médico privado y los planes de jubilación son los beneficios más valorados en todo el mundo. Refuerce estas ofertas para atraer y retener a los mejores talentos.

#5

LOS VIAJES DE LOS DIRECTIVOS SIGUEN SIENDO IMPORTANTES

A pesar del trabajo a distancia, los viajes de negocios siguen siendo esenciales. Equilibre las conexiones en persona con objetivos de sostenibilidad para alinearse con los compromisos ESG.

#6

LOS FUTUROS LÍDERES NECESITAN HABILIDADES INTERPERSONALES

La inteligencia emocional, el pensamiento estratégico y la resolución de problemas encabezan la lista de habilidades críticas para el liderazgo. Priorice el apoyo a la salud mental integrando iniciativas de bienestar en los programas de formación, garantizando ejecutivos integrales y resistentes.

ACCIONES CLAVE

El futuro de la retribución de los directivos es holístico: equilibre las recompensas económicas con la flexibilidad laboral y el desarrollo profesional.



Evalúe su estrategia de retribución en consecuencia



Ofrezca beneficios flexibles para mejorar la retención



Invierta en programas de desarrollo del liderazgo

Si necesita ayuda para definir su estructura de retribución de directivos,

SOLICITAR UNA REUNIÓN

Tablas salariales LATAM 2025

Las tablas salariales de este estudio están expresadas en moneda local y en dólares para un mejor comparativo intrarregional. A excepción de Argentina debido a la situación cambiaria del último año.

Los salarios referidos corresponden a montos mensuales brutos.

MONEDA LOCAL	PESO ARGENTINO	REAL (BRASIL)	PESO CHILENO	PESO COLOMBIANO	PESO MEXICANO	SOL PERUANO
USD	1,030.84	6	994	4,407	21	4
Tipo de cambio utilizado. Fuente xe.com, fecha 1/1/2025						

CEO

Esta posición es equivalente al Presidente Ejecutivo, Gerente General, Director General o Managing Director.

SALARIOS EN MONEDA LOCAL		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO										
	VARIABLE										
BRASIL	FIJO			40K	65K	50K	90K	60K	120K	80K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		30% - 80%		Más de 60%	
CHILE	FIJO	8M	9M	9M	13M	13M	16M	16M	24M	22M	+
	VARIABLE	20% - 30%		20% - 30%		20% - 40%		30% - 40%		40% - 60%	
COLOMBIA	FIJO	35M	40M	40M	45M	45M	50M	50M	80M	85M	+
	VARIABLE	20% - 25%		20% - 30%		20% - 30%		30% - 35%		35%	
MÉXICO	FIJO	190K	260K	230K	305K	285K	410K	400K	580K	530K	+
	VARIABLE	20% - 25%		20% - 30%		20% - 30%		30% - 40%		45% - 60%	
PERÚ	FIJO	20K	40K	25K	45K	40K	60K	50K	70K	60K	+
	VARIABLE	15% - 20%		20% - 35%		28% - 50%		35% - 60%		40% - 80%	

SALARIOS EN USD		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO	9K	11K	10K	12K	11K	15K	13K	18K	17K	32K
	VARIABLE			25%		25% - 30%		30% - 35%		30% - 35%	
BRASIL	FIJO			7K	11K	8K	15K	10K	20K	14K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		30% - 80%		Más de 60%	
CHILE	FIJO	8K	9K	9K	13K	13K	16K	16K	24K	22K	+
	VARIABLE	20% - 30%		20% - 30%		20% - 40%		30% - 40%		40% - 60%	
COLOMBIA	FIJO	8K	9K	9K	10K	10K	11K	11K	18K	19K	+
	VARIABLE	20% - 25%		20% - 30%		20% - 30%		30% - 35%		35%	
MÉXICO	FIJO	9K	12K	11K	15K	14K	20K	19K	28K	25K	+
	VARIABLE	20% - 25%		20% - 30%		20% - 30%		30% - 40%		45% - 60%	
PERÚ	FIJO	5K	11K	7K	12K	11K	16K	13K	19K	16K	+
	VARIABLE	15% - 20%		20% - 35%		28% - 50%		35% - 60%		40% - 80%	

CFO

Se encarga de la planificación y ejecución económica y de la gestión de la información financiera. Además de CFO, es común que se le conozca como Director de Finanzas, Gerente de Finanzas o VP de Finanzas.

SALARIOS EN MONEDA LOCAL		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO										
	VARIABLE										
BRASIL	FIJO			35K	60K	40K	75K	50K	80K	70K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		30% - 80%		Más de 60%	
CHILE	FIJO	7M	8M	8M	10M	9M	13M	12M	15M	15M	+
	VARIABLE	15% - 20%		20% - 30%		20% - 30%		30% - 40%		30% - 40%	
COLOMBIA	FIJO	28M	35M	35M	45M	45M	55M	55M	65M	65M	+
	VARIABLE	20%		20%		25%		25%		25%	
MÉXICO	FIJO	135K	190K	170K	210K	190K	290K	270K	420K	370K	+
	VARIABLE	20% - 25%		20% - 30%		25% - 35%		30% - 40%		40% - 50%	
PERÚ	FIJO	20K	30K	25K	40K	30K	40K	35K	55K	50K	+
	VARIABLE	15% - 20%		15% - 25%		20% - 30%		25% - 45%		25% - 50%	

SALARIOS EN USD		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO	7 K	10K	8K	11K	9K	12K	10K	14K	13K	21K
	VARIABLE			20%		20% - 25%		25% - 30%		25% - 30%	
BRASIL	FIJO			6K	10K	7K	13K	10K	14K	13K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		30% - 80%		Más de 60%	
CHILE	FIJO	7K	8K	8K	10K	9K	13K	12K	15K	15K	+
	VARIABLE	15% - 20%		20% - 30%		20% - 30%		30% - 40%		30% - 40%	
COLOMBIA	FIJO	6K	8K	8K	10K	10K	12K	12K	15K	15K	+
	VARIABLE	20%		20%		25%		25%		25%	
MÉXICO	FIJO	6K	9K	8K	10K	9K	14K	13K	20K	18K	+
	VARIABLE	20% - 25%		20% - 30%		25% - 35%		30% - 40%		40% - 50%	
PERÚ	FIJO	5K	8K	7K	11K	8K	11K	9K	15K	14K	+
	VARIABLE	15% - 20%		15% - 25%		20% - 30%		25% - 45%		25% - 50%	

CHRO

A este puesto también se le puede conocer como Director o Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Capital Humano, Gerente de Talento o People and Management. A él reportan los diversos Gerentes de áreas de especialización de Recursos Humanos.

SALARIOS EN MONEDA LOCAL		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO										
	VARIABLE										
BRASIL	FIJO			30K	60K	35K	70K	45K	80K	50K	80K
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		20% - 60%		Más de 50%	
CHILE	FIJO	5M	6M	6M	6,5M	6,5M	8,5M	7M	10M	10M	+
	VARIABLE	10% - 25%		10% - 25%		20% - 40%		20% - 50%		30% - 50%	
COLOMBIA	FIJO	25M	30M	30M	35M	35M	40M	40M	50M	50M	+
	VARIABLE	10%		15%		20%		20%		20%	
MÉXICO	FIJO	170K	210K	210K	230K	230K	265K	265K	295K	275K	+
	VARIABLE	10% - 20%		15% - 20%		20% - 25%		30% - 40%		35% - 40%	
PERÚ	FIJO	18K	25K	20K	35K	25K	40K	30K	45K	45K	+
	VARIABLE	0% - 15%		0% - 20%		15% - 30%		20% - 35%		25% - 50%	

SALARIOS EN USD		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO	6 K	9K	7K	10K	8K	11K	9K	13K	12K	20K
	VARIABLE			20%		20% - 25%		25% - 30%		25% -30%	
BRASIL	FIJO			5K	10K	6K	12K	8K	14K	9K	14K
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		20% - 60%		Más de 50%	
CHILE	FIJO	5K	6K	6K	7K	7K	9K	7K	10K	10K	+
	VARIABLE	10% - 25%		10% - 25%		20% - 40%		20% - 50%		30% - 50%	
COLOMBIA	FIJO	6K	7K	7K	8K	8K	9K	9K	11K	11K	+
	VARIABLE	10%		15%		20%		20%		20%	
MÉXICO	FIJO	8K	10K	5,5	11K	11K	13K	13K	14K	13K	+
	VARIABLE	10% - 20%		15% - 20%		20% - 25%		30% - 40%		35% - 40%	
PERÚ	FIJO	5K	7K	5K	9K	7K	11K	8K	12K	12K	+
	VARIABLE	0% - 15%		0% - 20%		15% - 30%		20% - 35%		25% - 50%	

CTO

El CTO, también conocido como CIO, IT Manager o Gerente de Tecnología, es una posición que gana cada vez más terreno, ya que es responsable de gestionar los aspectos técnicos de una organización para garantizar que estén en línea con los objetivos de crecimiento y transformación de la empresa. El CIO también supervisa directamente todos los recursos técnicos, como el desarrollo del sistema, la arquitectura, la infraestructura, los datos, la seguridad cibernética y la gestión e integración del sistema heredado.

SALARIOS EN MONEDA LOCAL		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO										
	VARIABLE										
BRASIL	FIJO			30K	50K	30K	60K	40K	80K	60K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		20% - 60%		Más de 50%	
CHILE	FIJO	6M	6,5M	6,5M	7,5M	7,5M	9,5M	9,5M	13M	12M	+
	VARIABLE	20% - 30%		20% - 30%		20% - 40%		20% - 40%		30% - 50%	
COLOMBIA	FIJO	28M	35M	35M	45M	45M	63M	65M	80M	80M	120M +
	VARIABLE			15%		25% - 35%		25% - 35%		45%	
MÉXICO	FIJO	170K	210K	190K	230K	230K	315K	315K	370K	370K	+
	VARIABLE	15% - 25%		20% - 30%		30% - 40%		35% - 40%		40% - 45%	
PERÚ	FIJO	20K	25K	28K	35K	28K	40K	30K	45K	45K	65K
	VARIABLE	10% - 20%		15% - 25%		20% - 30%		25% - 40%		30% - 50%	

SALARIOS EN USD		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO	7,5 K	11K	8,5K	12K	9,5K	13K	10,5K	15K	13,5K	21K
	VARIABLE			20%		20% - 25%		25% - 30%		25% -30%	
BRASIL	FIJO			5K	9K	5K	10K	7K	14K	10K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		20% - 60%		Más de 50%	
CHILE	FIJO	6K	7K	7K	8K	8K	10K	10K	13K	12K	+
	VARIABLE	20% - 30%		20% - 30%		20% - 40%		20% - 40%		30% - 50%	
COLOMBIA	FIJO	6K	8K	8K	10K	10K	14K	14K	18K	18K	27K+
	VARIABLE			15%		25% - 35%		25% . 35%		45%	
MÉXICO	FIJO	8K	10K	9K	11K	11K	15K	15K	18K	18K	+
	VARIABLE	15% - 25%		20% - 30%		30% - 40%		35% - 40%		40% - 45%	
PERÚ	FIJO	5K	7K	7K	9K	7K	11K	8K	12K	12K	17K
	VARIABLE	10% - 20%		15% - 25%		20% - 30%		25% - 40%		30% - 50%	

CCO

El Chief Commercial Officer o CCO, para abreviar, también puede ser conocido con otros nombres, como: Gerente Comercial, Director Comercial, Director de Negocios, Gerente de Unidad de Negocios o Commercial Country Head.

SALARIOS EN MONEDA LOCAL		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO										
	VARIABLE										
BRASIL	FIJO			30K	60K	40K	60K	45K	80K	50K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		30% - 60%		Más de 50%	
CHILE	FIJO	6M	7M	7M	8M	8M	10M	9M	12M	12M	+
	VARIABLE	20% - 40%		30% - 40%		30% - 40%		30% - 60%		Más de 50%	
COLOMBIA	FIJO	30M	35M	35M	50M	50M	65M	67M	80M	80M	95M
	VARIABLE	20%		25%		30%		30% - 35%		35% - 40%	
MÉXICO	FIJO	190K	230K	210K	265K	230K	315K	295K	370K	340K	+
	VARIABLE	15% - 25%		20% - 30%		25% - 40%		35% - 45%		45% - 50%	
PERÚ	FIJO	20K	25K	25K	35K	30K	45K	30K	50K	45K	+
	VARIABLE	10% - 20%		10% - 30%		20% - 35%		25% - 50%		30% - 50%	

SALARIOS EN USD		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO	6,1 K	9,5K	7,2K	10,5K	8,5K	11,5K	9K	14K	13K	21K
	VARIABLE			20%		20% - 25%		25% - 30%		25% -30%	
BRASIL	FIJO			5K	10K	7K	10K	8K	14K	9K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		30% - 60%		Más de 50%	
CHILE	FIJO	6K	7K	7K	8K	8K	10K	9K	12K	12K	+
	VARIABLE	20% - 40%		30% - 40%		30% - 40%		30% - 60%		Más de 50%	
COLOMBIA	FIJO	7K	8K	8K	11K	11K	15K	15K	18K	18K	22K
	VARIABLE	20%		25%		30%		30% - 35%		35% - 40%	
MÉXICO	FIJO	9K	11K	10K	13K	11K	15K	14K	18K	16K	+
	VARIABLE	15% - 25%		20% - 30%		25% - 40%		35% - 45%		45% - 50%	
PERÚ	FIJO	5K	7K	7K	9K	8K	12K	8K	13K	12K	+
	VARIABLE	10% - 20%		10% - 30%		20% - 35%		25% - 50%		30% - 50%	

COO

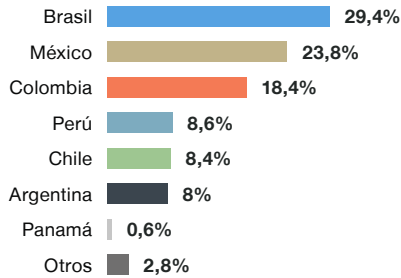
Puede nombrarse también como: Director de Operaciones, Chief Technical Officer, Gerente de Operaciones o VP de Operaciones. Recibe reportes de los Gerentes especializados en las distintas áreas.

SALARIOS EN MONEDA LOCAL		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO										
	VARIABLE										
BRASIL	FIJO			30K	60K	40K	70K	45K	80K	60K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		20% - 60%		Más de 50%	
CHILE	FIJO	6 M	6,5M	6,5M	7,5M	7M	9M	8M	12M	10M	+
	VARIABLE	20% - 30%		20% - 30%		20% - 40%		20% - 40%		30% - 40%	
COLOMBIA	FIJO	30M	35M	35M	45M	45M	55M	55M	65M	65M	85M
	VARIABLE	10%		10% -15%		25%		25% - 30%		30%	
MÉXICO	FIJO	230K	280K	300K	370K	320K	420K	370K	475K	475K	+
	VARIABLE	15%-25%		20%-35%		25%-40%		35%-45%		45%-50%	
PERÚ	FIJO	18K	25K	25K	35K	28K	40K	35K	55K	50K	+
	VARIABLE	0% - 20%		10% -25%		20% - 30%		20% - 40%		25% - 60%	

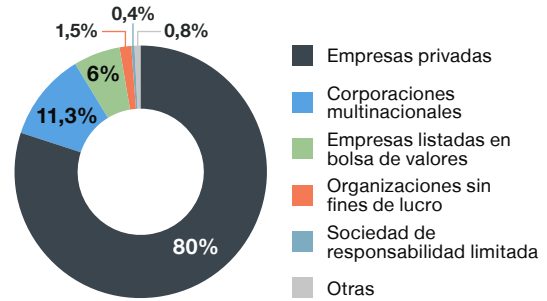
SALARIOS EN USD		FACTURACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA									
		< 30 M USD		31 - 50 M USD		51 - 100 M USD		101 - 200 M USD		> 201 M USD	
ARGENTINA	FIJO	6 K	9K	7K	11K	8K	12K	9,5K	13K	12,5K	20K
	VARIABLE			20%		20% - 25%		25% - 30%		25% - 30%	
BRASIL	FIJO			5K	10K	7K	12K	8K	14K	10K	+
	VARIABLE			20% - 60%		20% - 60%		20% - 60%		Más de 50%	
CHILE	FIJO	6K	7K	7K	8K	7K	9K	8K	12K	10K	+
	VARIABLE	20% - 30%		20% - 30%		20% - 40%		20% - 40%		30% - 40%	
COLOMBIA	FIJO	7K	8K	8K	10K	10K	12K	12K	15K	15K	19K
	VARIABLE	10%		10% -15%		25%		25% - 30%		30%	
MÉXICO	FIJO	11K	13K	14K	18K	15K	20K	18K	23K	23K	+
	VARIABLE	15% - 25%		20% - 35%		25% - 40%		35% - 45%		45% - 50%	
PERÚ	FIJO	5K	7K	7K	9K	7K	11K	9K	15K	13K	+
	VARIABLE	0% - 20%		10% - 25%		20% - 30%		20% - 40%		25% - 60%	

Datos demográficos y metodología

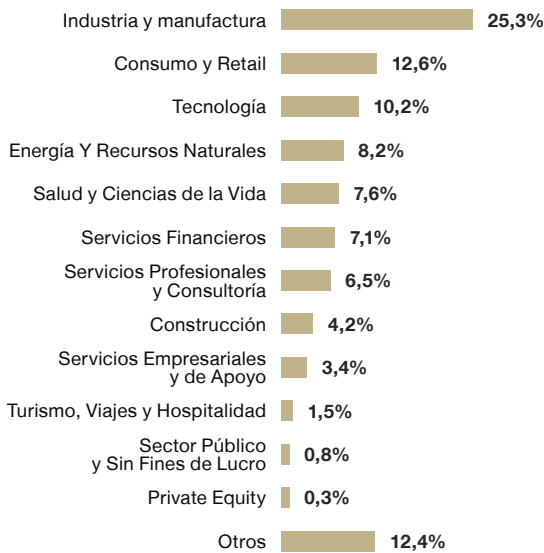
Participación por país



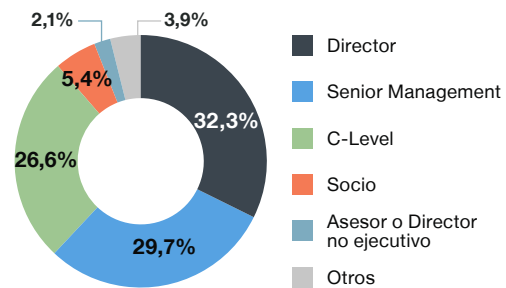
Tipos de empresas



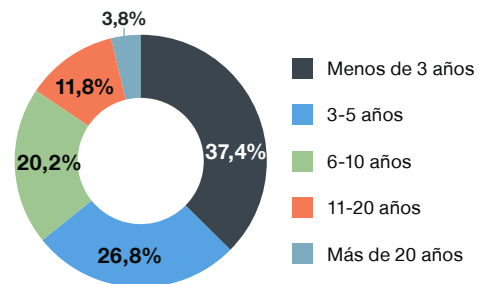
Participación por sector



Posición actual



Tiempo en el cargo actual



Metodología

La presente es la cuarta edición regional del Estudio de Remuneración y Beneficios para el talento C-Level de América Latina, ahora Executive Compensation Insights. En esta ocasión nos hemos basado en la encuesta global de Page Executive con 4,668 participantes de mercados clave como Francia, Italia, España, Alemania, Brasil, México, Colombia, Reino Unido y Estados Unidos, entre otros. Nuestro análisis específico, se enfocó en 2,201 altos ejecutivos de la región. El equipo de Investigación de PageGroup procesó y analizó los datos con pruebas estadísticas para garantizar hallazgos relevantes, ofreciendo una radiografía detallada de las estructuras de compensación, los factores que impactan la satisfacción laboral y las tendencias que definirán el futuro de la alta dirección. Estas variables permiten orientar a las compañías en la toma de decisiones estratégicas dentro de sus mercados.

El análisis de los rangos salariales tomó en cuenta las respuestas de más de 2,000 ejecutivos que proporcionaron un piso robusto para entender cómo operan los mecanismos de liderazgo de la región. Adicionalmente Page Executive proporcionó datos aportados por cada país a través de sus consultores, los cuales fueron cruciales para la elaboración de las tablas de remuneración por país dado su profundo conocimiento del mercado. Nuestros clientes y candidatos también han hecho aportes valiosos. Por último, las tablas salariales de este estudio están expresadas en moneda local y en dólares para un mejor comparativo intrarregional. El tipo de cambio utilizado figura en el apartado de tablas.

Sobre Page Executive

350+

PARTNERS, PRINCIPALS & RESEARCH ASOCIADOS EN TODO EL MUNDO

14 AÑOS

DE EXPERIENCIA PROMEDIO POR CONSULTOR

2,000+

VIDAS DE EJECUTIVOS CAMBIADAS EN 2024

139

OFICINAS EN EL MUNDO



América del Norte

Canadá
Estados Unidos

América Latina

Argentina
Brasil
Chile
Colombia
Costa Rica
México
Panamá
Perú

Medio Oriente y África

Mauricio
Marruecos
Sudáfrica
EAU
Resto de África

Europa

Austria
Bélgica
Europa Central (República Checa, Rumanía, Eslovaquia)
Francia
Alemania
Italia
Países Bajos
Polonia
Portugal
España
Suiza
Turquía
Reino Unido

Asia Pacífico

Australia
Hong Kong
India
Indonesia
Japón
China continental
Malasia
Filipinas
Singapur
Taiwán
Tailandia
Vietnam

PRÁCTICAS GLOBALES



Consejos Directivos



CFO



Consumo y Retail



Servicios Financiero



Salud y Ciencias de la vida



Recursos Humanos



Industria y Manufactura



Legal



Private Equity



Tecnología

SOLICITAR UNA REUNIÓN



Page Executive

Para más información, visite:

pageexecutive.com