



# ANÁLISIS DE TENDENCIAS Y SALARIOS 2025:

Navegando la incertidumbre: El mercado  
laboral de LATAM y el riesgo de estancamiento

# CONTENIDO

- ▶ Impacto en la contratación
- ▶ El desafío de la contratación intermedia
- ▶ ¿Y ahora qué?
  
- ▶ Los empleados sienten que están estancados
- ▶ Alineación de habilidades: Conexión entre las necesidades de los empleados y las organizaciones
  
- ▶ ¿Por qué las organizaciones son reacias a adoptar la IA?
- ▶ Aprovechando nuevas oportunidades: El impacto de la IA en las trayectorias profesionales
  
- ▶ Tendencias de compensación en 2024
- ▶ Ajustes de compensación anticipados para 2025
- ▶ Beneficios: El factor decisivo
- ▶ Transparencia salarial en LATAM, el siguiente paso
- ▶ Navegando el futuro de la compensación

# INTRODUCCIÓN

**Jonathan Sampson**  
Presidente de Latinoamérica

## **Navegando 2025: Desafíos y oportunidades para los empleadores**

A medida que entramos en 2025, los empleadores enfrentan desafíos significativos en medio de la incertidumbre global continua. Las presiones en el lugar de trabajo están intensificándose, con una tendencia notable de insatisfacción laboral emergente. Nuestra investigación indica que entre los empleados que cambiaron de rol el año pasado, el 33% está experimentando 'remordimiento laboral'. De manera similar, el 34% de aquellos que permanecieron en sus puestos actuales también están insatisfechos y buscan nuevas oportunidades. Además, el 54% de los empleados dispuestos a cambiar de trabajo están actualmente insatisfechos.

**Estas estadísticas destacan un problema crítico: la creciente desconexión entre las expectativas de los empleados y las demandas de los empleadores.** Muchas organizaciones están reportando una escasez significativa de habilidades y una creciente dificultad para cubrir puestos vacantes, que ha aumentado del 46% el año pasado al 58% actualmente. Esta escasez es particularmente aguda en áreas que requieren habilidades técnicas avanzadas, como análisis de datos, ciberseguridad e integración de IA. **Para abordar estas brechas, las empresas necesitan invertir en desarrollo, considerar trabajadores temporales y enfocarse en la resiliencia a través de una mayor retención, capacitación dirigida y estrategias de reclutamiento efectivas, particularmente a nivel intermedio.**

Sin embargo, con cada desafío viene una oportunidad. Ahora es el momento perfecto para que las organizaciones reevalúen sus estrategias de talento y las alineen con las necesidades de los próximos 5 años. **Este periodo ofrece una oportunidad única para atraer las habilidades y la experiencia necesarias para un futuro enfocado en la rentabilidad y la adaptabilidad.**

Además, a medida que la IA continúa permeando el lugar de trabajo, hay una brecha notable entre su potencial y su utilización real. El talento con una mentalidad abierta hacia el aprovechamiento de la IA para mejorar las capacidades humanas será muy buscado a medida que esta revolución tecnológica gane impulso.

Aunque 2025 presenta un conjunto único de presiones, Hays está equipado con los conocimientos para ayudarte a transformar estos desafíos en oportunidades. Esperamos poder guiarte a través de este viaje.



## **Metodología**

La Guía de Salarios y Tendencias de Contratación de LATAM 2025, basada en una encuesta a 16,334 participantes realizada en septiembre de 2024, proporciona información clave sobre el mercado laboral. Destaca los factores que afectan la satisfacción y motivación de los empleados, y los paradigmas laborales en evolución. La guía también señala la creciente dificultad que enfrentan las organizaciones para atraer nuevos talentos, la necesidad crítica de mejorar las habilidades debido al estancamiento, las tendencias salariales y el impacto de la IA en la fuerza laboral.

# EXPLORA LAS PRINCIPALES TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL DE 2025



## AUMENTO DE LA ROTACIÓN

Prioridad #1 para las empresas.



## ESCASEZ DE HABILIDADES

El 88% de las organizaciones están encontrando cada vez más difícil atraer nuevo talento.



## EL DESAFÍO DE LA CONTRATACIÓN INTERMEDIA

Las posiciones intermedias son la principal brecha.



## DESARROLLO

El 48% siente que no hay posibilidades de progresión en su empresa actual.



## IMPACTO DE LA IA

El 81% de los empleados no ha recibido ninguna capacitación para adoptar la IA.

# ESCASEZ DE HABILIDADES QUE SOFOCA EL ÉXITO

A pesar de las preocupaciones continuas sobre la estabilidad económica y las políticas de tasas de interés, los fundamentos de la economía de LATAM siguen siendo sólidos. La región está cerca de ganar la batalla contra la inflación y de cambiar de rumbo, aunque persisten los desafíos. Los indicadores actuales sugieren que una recesión es poco probable, pero el crecimiento en economías clave como México y Brasil está desacelerándose.

**Como resultado, las organizaciones y los empleados no están experimentando plenamente esta fortaleza, y la incertidumbre sigue dominando el mercado laboral.**

Las empresas están muy enfocadas en aumentar la rotación, lo que impacta significativamente el mercado laboral. Si bien este enfoque puede ser beneficioso en ocasiones, a menudo conduce a desafíos. Muchas organizaciones enfrentan costos crecientes, que es la principal preocupación en LATAM. Esto ha resultado en estrictas restricciones presupuestarias. Este énfasis en las ganancias financieras ha creado un entorno desafiante donde los gerentes sienten que los recursos limitados están obstaculizando su capacidad para alcanzar objetivos.

Para abordar estos desafíos y alinearse con los objetivos estratégicos, las empresas en LATAM se están enfocando en varios temas. Preguntamos a las organizaciones sobre sus 3 principales objetivos estratégicos:

1. Aumentar la rotación
2. Ganar cuota de mercado
3. Aumentar el beneficio operativo

El último año de despidos e incertidumbre económica en LATAM ha llevado a una disminución en el porcentaje de **empleados dispuestos a dejar sus puestos actuales, ahora en 46%**. Aunque este número sigue siendo significativo, hay una notable vacilación entre los empleados debido a las preocupaciones económicas, lo que impide que muchos tomen una decisión. Esta vacilación está contribuyendo a un mercado laboral estancado, donde las personas se sienten atrapadas en sus roles actuales.

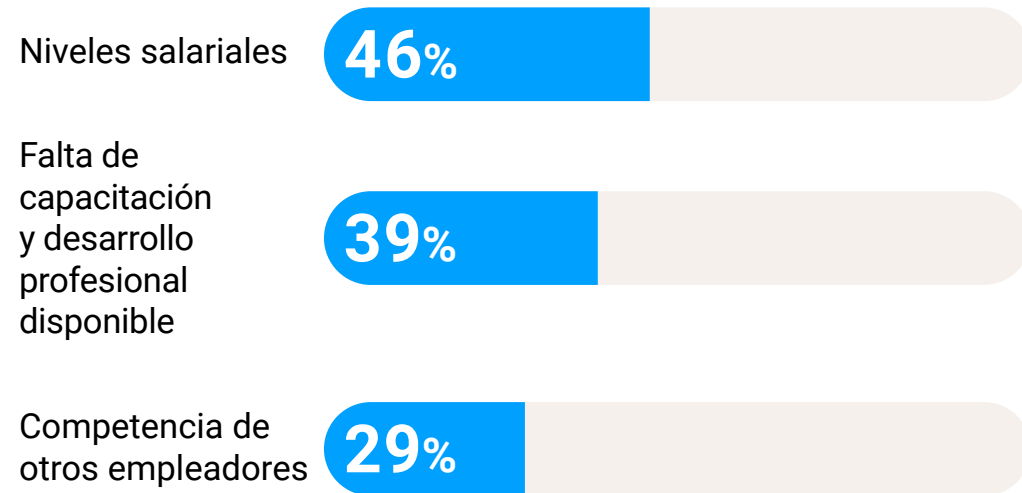
Las presiones en el lugar de trabajo están aumentando y la insatisfacción laboral se está volviendo cada vez más prevalente. Nuestra investigación muestra que el 33% de los empleados que cambiaron de rol el año pasado ahora están experimentando 'remordimiento laboral'. Además, el 34% de aquellos que permanecieron en sus puestos actuales están descontentos y buscan nuevas oportunidades. Además, el 54% de los empleados dispuestos a cambiar de trabajo están actualmente insatisfechos.

El mercado laboral en LATAM está ensombrecido por preocupaciones económicas y temores de seguridad laboral, con solo un tercio de los buscadores de empleo confiando en las oportunidades laborales disponibles. Esta falta de confianza está exacerbando aún más los desafíos que enfrentan tanto los empleadores como los empleados al navegar por el panorama económico actual.



# Impacto en la contratación

Como resultado de estas dinámicas, las empresas están enfrentando desafíos significativos en el reclutamiento. **En 2024, solo el 12% de las organizaciones reportaron no tener escasez de habilidades**, lo que destaca una barrera crítica para el crecimiento. Las 3 principales causas de la escasez de habilidades para las organizaciones son:



## ¿Cuáles son las áreas de enfoque de inversión en RRHH de las organizaciones este y el próximo año?



## FACTORES QUE LIMITAN EL LOGRO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1. Costos crecientes
2. Presupuestos limitados
3. Escasez de habilidades

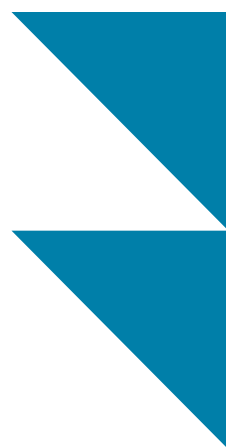
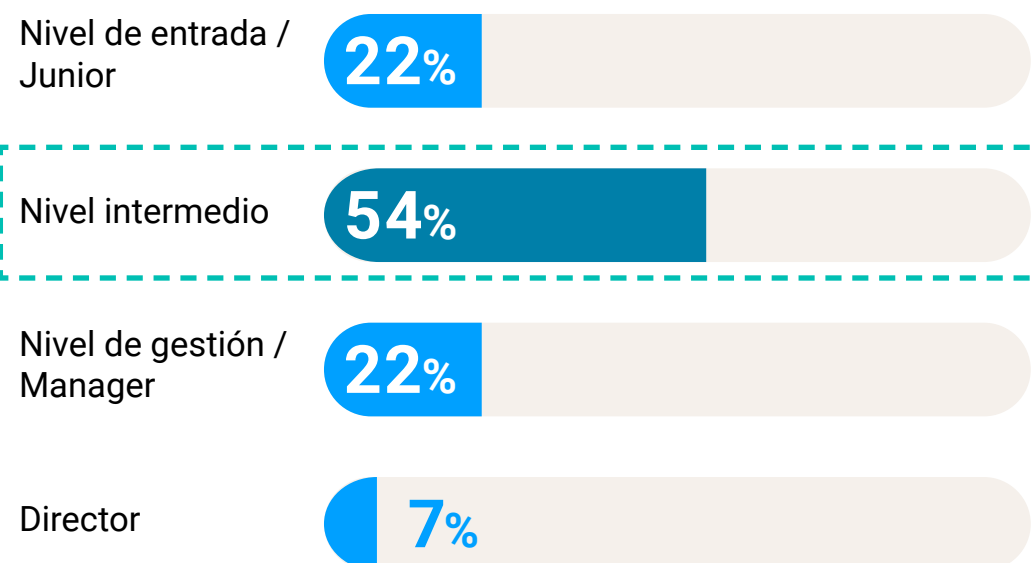
Una solución potencial es el uso creciente de trabajadores temporales y contratados. Muchos gerentes de contratación pasan por alto esta fuerza laboral flexible, que puede ayudar a abordar la escasez de habilidades sin aumentar los presupuestos de nómina y de personal permanente. Con más personas optando por trabajos temporales o por contrato, aprovechar esta fuerza laboral podría ser una forma estratégica de alcanzar objetivos a pesar de las limitaciones presupuestarias. **El 20% de las organizaciones mencionaron que reclutarán para el próximo año trabajadores contratados y temporales.**

## El desafío de la contratación intermedia

El año pasado, **solo el 46% de las empresas informó tener problemas para cubrir puestos vacantes, en comparación con el 58%** que actualmente está luchando por hacerlo.

**La contratación a nivel intermedio es donde los empleadores enfrentan los desafíos más significativos.** Para abordar esto, existe una necesidad urgente de programas de capacitación y desarrollo específicos. **Al invertir en el desarrollo de los empleados actuales, las organizaciones pueden cubrir estas brechas internamente, asegurando que el personal de nivel intermedio y de gestión esté preparado para asumir roles más avanzados.** Este enfoque no solo ayuda a retener el talento, sino que también mitiga el impacto de la escasez de habilidades y apoya los objetivos estratégicos a largo plazo.

### Puestos particularmente difíciles de cubrir para las organizaciones:



## ¿Y ahora qué?

El mercado laboral congelado en LATAM subraya la necesidad urgente de ajustes estratégicos en las prácticas de reclutamiento y retención si las empresas quieren superar y alcanzar sus objetivos en este clima económico. **Muchas organizaciones están reportando una escasez significativa de habilidades y una creciente dificultad para cubrir puestos vacantes, aumentando del 46% el año pasado al 58% actualmente.**

Las empresas necesitan invertir en desarrollo, considerar trabajadores temporales y enfocarse en la resiliencia a través de una mayor retención, capacitación dirigida y estrategias de reclutamiento efectivas, particularmente a nivel intermedio.

Curiosamente, el nivel intermedio es el más difícil de contratar, en parte debido a la falta de inversión en el desarrollo de empleados de nivel de entrada para estos roles. Esto ha creado un 'vacío intermedio', ya que las organizaciones han subinvertido en capacitación y desarrollo durante tanto tiempo. Además, la incertidumbre económica ha hecho que los empleados sean más reacios a dejar sus puestos, a pesar de la insatisfacción, lo que complica aún más los esfuerzos de reclutamiento.

Para abordar estos problemas, las organizaciones necesitan romper el ciclo de subinversión y aprovechar a los trabajadores temporales y contratados para cubrir las brechas de habilidades sin aumentar la nómina.

# CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE INVERSIÓN: EL IMPACTO DE LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO LIMITADAS

Los empleados están sintiendo los efectos de este mercado laboral estancado y se sienten atrapados debido a la falta de oportunidades de progresión profesional. **De hecho, el 48% de los empleados cree que sus roles actuales no ofrecen oportunidades de avance en su carrera.** Esta sensación de estancamiento a menudo surge de la falta de demanda de nuevas habilidades y de un enfoque en las ganancias a corto plazo sobre el crecimiento a largo plazo. Las empresas frecuentemente priorizan las ganancias financieras inmediatas, lo que puede llevar a una subinversión en el desarrollo de los empleados y la innovación.

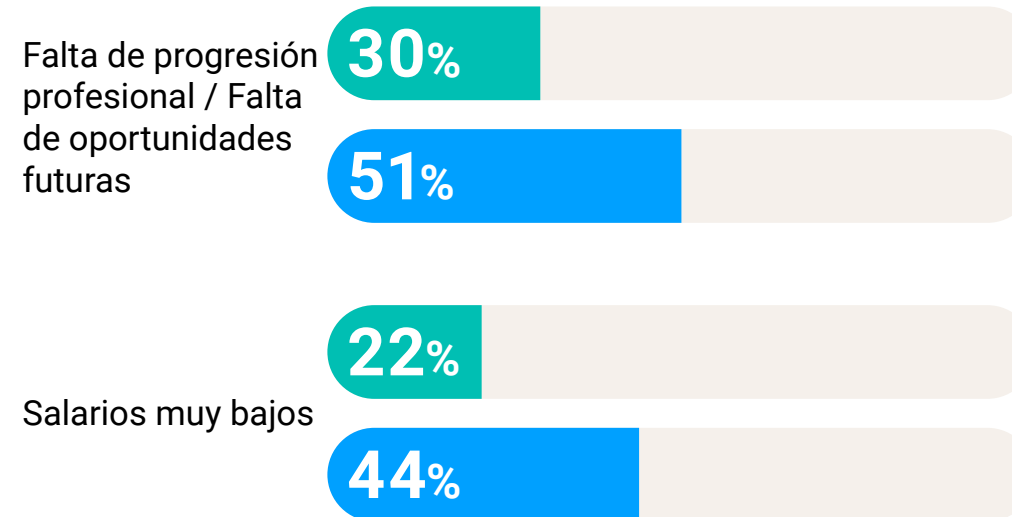
La razón principal por la que las personas quieren dejar sus trabajos es la falta de progresión profesional, que es la razón por la que dejaron sus trabajos el año pasado, incluso más que el salario.

**Los empleados sienten que están estancados.**

**La falta de progresión profesional es un problema mayor que el salario para quienes dejan sus empleos.**

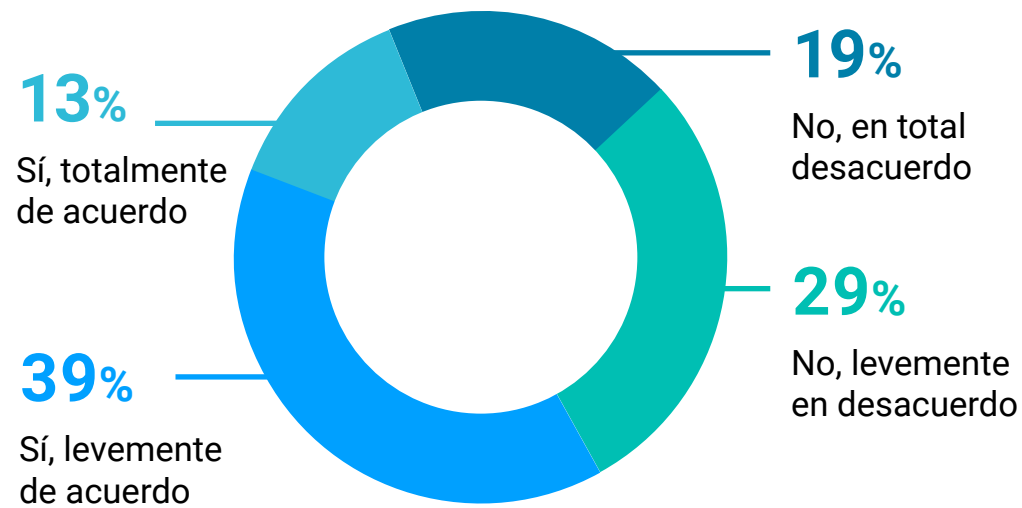
- Por qué los empleados cambiaron de trabajo el año pasado
- Por qué los empleados quieren dejar sus trabajos

**Principales razones:**



## La necesidad de mejorar habilidades y oportunidades de crecimiento

**Preguntamos a los empleados si consideran que hay posibilidades de progresión en sus organizaciones:**



## Alineación de habilidades: Conexión entre las necesidades de los empleados y las organizaciones

Abordar este desafío requiere que las organizaciones se involucren activamente con sus empleados para comprender sus objetivos profesionales y alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización. Al fomentar una cultura que valore y promueva el desarrollo de habilidades tanto individuales como relevantes para la organización, las empresas pueden asegurarse de que su fuerza laboral esté bien equipada para satisfacer las demandas actuales y futuras. **Esta alineación no solo mejora la satisfacción y retención de los empleados, sino que también fortalece el desempeño y la resiliencia general de la organización.**

Abordar el estancamiento de la fuerza laboral a través de iniciativas de mejora de habilidades no es solo un imperativo estratégico, sino una necesidad para la vitalidad organizacional y para enfrentar las escaseces de habilidades que prevalecen. Las habilidades que los empleados desean desarrollar a menudo no se alinean con las habilidades que las organizaciones necesitan, creando un desafío significativo.

Para cerrar esta brecha, las organizaciones deben centrarse en las habilidades que son críticas para su éxito, al mismo tiempo que consideran los deseos de desarrollo de sus empleados. Enfatizar la importancia de la colaboración y otras habilidades críticas asegurará una fuerza laboral bien equilibrada y adaptable. Al fomentar un entorno de aprendizaje continuo y alinear los objetivos de desarrollo con las necesidades organizacionales, las empresas pueden mejorar la satisfacción laboral, aumentar las tasas de retención y asegurar una ventaja competitiva en el panorama empresarial en constante evolución.

**En última instancia, superar el estancamiento de la fuerza laboral requiere un esfuerzo concentrado para invertir en las habilidades adecuadas y crear una cultura que valore el crecimiento y la adaptabilidad.** Este enfoque no solo aborda las actuales escaseces de habilidades, sino que también prepara a la fuerza laboral para futuros desafíos, asegurando el éxito organizacional a largo plazo.

**VS**

Habilidades más comunes que los empleados quieren desarrollar:	Habilidades más comunes que los empleadores buscan:
1. Negociación	1. Capacidad para adoptar cambios
2. Gestión de personal	2. Comunicación interpersonal
3. Comunicación interpersonal	3. Flexibilidad y adaptabilidad



# IA EN LAS ORGANIZACIONES: LA DESCONEXIÓN ENTRE EL POTENCIAL Y LA PRÁCTICA

En la guía del año pasado, **destacamos una brecha significativa en cómo las organizaciones estaban aprovechando el potencial de la IA para impulsar la innovación y la eficiencia.** A pesar de las capacidades transformadoras de la IA, muchas empresas no estaban capitalizando completamente su impacto. A medida que avanzamos hacia 2025, es evidente que esta tendencia persiste. **Tanto los empleados como las organizaciones continúan enfrentando desafíos para integrar la IA de manera efectiva en sus operaciones.** Este capítulo profundiza en los problemas actuales y explora estrategias para cerrar la brecha entre el potencial de la IA y su aplicación práctica en el lugar de trabajo.

**56%** de las organizaciones recomiendan el uso de tecnologías de IA frente al 36% del año pasado.

**81%** de los empleados no ha recibido ninguna capacitación o apoyo de su empleador para adoptar tecnologías de IA en su trabajo.

## Los 3 principales beneficios de usar IA en el lugar de trabajo para organizaciones y empleados son:

**1.** Aumento de la productividad y la eficiencia

**2.** Apoyo en el análisis de datos

**3.** Creatividad y generación de ideas

## ¿Por qué las organizaciones son reacias a adoptar la IA?

A pesar del potencial transformador de la IA, el 44% de las organizaciones informan que no están recomendando el uso de tecnologías o herramientas de IA en el lugar de trabajo. Las 5 principales razones para esta resistencia son:

**1.** Riesgos de seguridad

**2.** Falta de capacitación y apoyo

**3.** Consideraciones éticas y legales

**4.** Preocupaciones sobre la propiedad intelectual

**5.** Preocupaciones sobre la privacidad

Abordar estas preocupaciones a través de estrategias integrales y sistemas de apoyo robustos es esencial para que las organizaciones aprovechen todo el potencial de la IA.

## Aprovechando nuevas oportunidades: El impacto de la IA en las trayectorias profesionales

A medida que la IA continúa transformando las industrias, **están surgiendo nuevas oportunidades tanto para los empleados como para las organizaciones.** Para finales de 2025, **el 23% de los empleados planea cambiar su profesión o campo de especialización en respuesta a los desarrollos de la IA.** Este cambio significativo destaca la creciente influencia de la IA en las trayectorias profesionales.

Además, un abrumador **93% de los empleados está dispuesto a participar en programas de mejora o reciclaje de habilidades para adoptar tecnologías de IA en el lugar de trabajo.** Esta disposición a adoptar nuevas habilidades subraya la importancia del aprendizaje continuo y la adaptabilidad en la fuerza laboral moderna. Las organizaciones que inviertan en estos programas no solo mejorarán su ventaja competitiva, sino que también empoderarán a sus empleados para prosperar en un futuro impulsado por la IA.



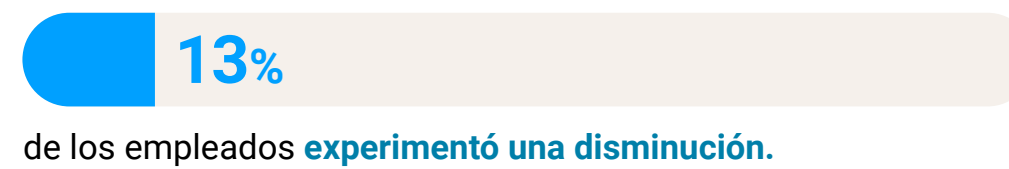
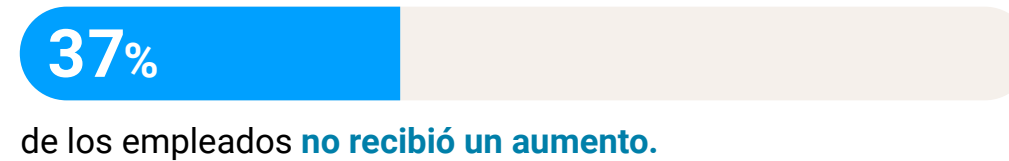
# EL FUTURO DE LA REMUNERACIÓN: TENDENCIAS CLAVE QUE MOLDEAN LA COMPENSACIÓN EN 2025

En el competitivo entorno empresarial actual, con un enfoque tan fuerte en el talento y la continua escasez de habilidades, comprender y adaptarse a las tendencias salariales es crucial para mantener la moral y la productividad de los empleados. A medida que avanzamos hacia 2025, están surgiendo varias tendencias clave que moldearán las estrategias de compensación en todas las industrias.



## Tendencias de compensación en 2024

En 2024, muchos empleados experimentaron un estancamiento o reducciones en su compensación, específicamente:



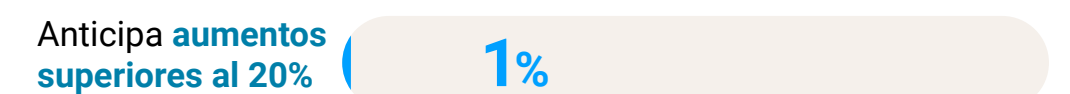
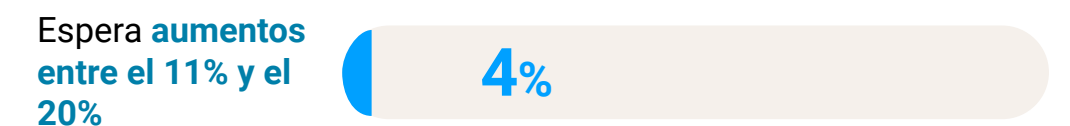
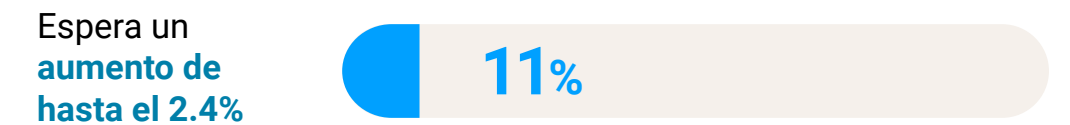
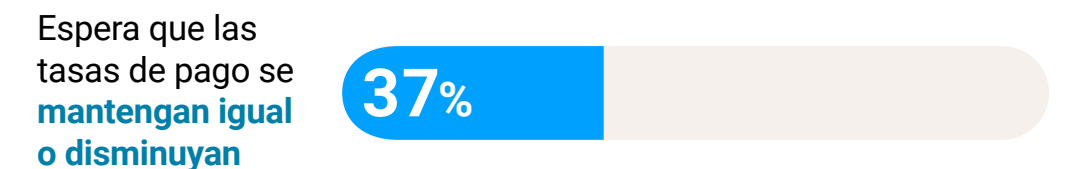
El 44% de los empleados siente que la remuneración no es justa e igualitaria en su organización y el 37% de los gerentes de contratación comparte esta opinión. Vemos opiniones similares en cuanto a promociones (el 37% de los empleados las considera injustas y desiguales) y en oportunidades de crecimiento (el 49% cree que no todos tienen el mismo acceso a ellas).

## Ajustes de compensación anticipados para 2025

Mirando hacia 2025, los empleados tienen expectativas variadas para los aumentos salariales y, en general, son más realistas.



Sin embargo, las proyecciones de las organizaciones son más conservadoras:



## Beneficios: El factor decisivo

**Al considerar un cambio de trabajo, los empleados a menudo priorizan los beneficios.** Los paquetes de beneficios integrales, que incluyen seguro de salud, trabajo flexible, planes de jubilación y tiempo libre remunerado, juegan un papel crucial en la atracción y retención de talento.

Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por una cultura de apoyo y un equilibrio entre la vida laboral y personal, mejora significativamente la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados. Además, las oportunidades de desarrollo profesional, como programas de capacitación, mentoría y caminos claros de avance, son esenciales para los empleados que buscan crecimiento y realización a largo plazo en sus carreras.

Al enfocarse en estos aspectos, las organizaciones pueden crear un entorno más atractivo y de apoyo que no solo atrae a los mejores talentos, sino que también fomenta la lealtad y reduce la rotación.

**67%** de los empleados indicaron que, aparte del salario, el factor más importante al considerar un nuevo puesto es el paquete de beneficios.

**68%** de las organizaciones consideran que el paquete de beneficios es el factor más importante para ayudarles a atraer y retener personal, aparte del salario.

### Los 3 beneficios más valorados por los empleados:

1. Seguro de salud
2. Trabajo flexible
3. Días adicionales de vacaciones

### Los 3 beneficios estándar más proporcionados por las organizaciones:

1. Seguro de salud
2. Seguro de vida
3. Trabajo flexible

## La transparencia salarial en LATAM, el próximo paso

La transparencia salarial se está convirtiendo en un tema cada vez más importante en LATAM, reflejando las tendencias globales hacia una mayor apertura y equidad en las prácticas de compensación. Los empleados en LATAM están pidiendo o solicitando cada vez más transparencia en las estructuras salariales. Este cambio está impulsado por un deseo de equidad y justicia, así como por la influencia de estándares y prácticas globales.

**44%** de los empleados sienten que su empresa no asegura una transparencia consistente en cómo se establecen los niveles salariales y los aumentos.

- **Desarrollos Regulatorios:** Brasil ha hecho avances significativos con su Ley de Transparencia Salarial y Remuneración, que requiere que las empresas con más de 100 empleados presenten informes salariales detallados al gobierno federal. Esta ley tiene como objetivo abordar la desigualdad salarial y promover la transparencia.
- **Desafíos y Oportunidades:** Implementar la transparencia salarial conlleva desafíos, como la resistencia de los empleadores y la necesidad de sistemas de datos robustos. Sin embargo, también existen oportunidades significativas, las empresas que adoptan prácticas salariales transparentes pueden mejorar su reputación, atraer a los mejores talentos y mejorar la satisfacción y retención de los empleados.

Al adoptar la transparencia salarial, las organizaciones en LATAM no solo pueden cumplir con las regulaciones emergentes, sino también fomentar un entorno de trabajo más equitativo y productivo.

## Navegando el futuro de la compensación

A medida que miramos hacia 2025, el panorama de la compensación está evolucionando rápidamente. Las tendencias observadas en 2024, incluyendo salarios estancados y una insatisfacción generalizada con la remuneración, subrayan la necesidad urgente de que las organizaciones reconsideren sus estrategias de compensación. Para seguir siendo competitivas y retener a los mejores talentos, las empresas deben ir más allá de los aumentos salariales tradicionales y centrarse en beneficios integrales, prácticas salariales transparentes e inversiones estratégicas en el desarrollo de los empleados.

La importancia de los beneficios, como el seguro de salud, los arreglos de trabajo flexibles y los días adicionales de vacaciones, se ha convertido en un factor decisivo para atraer y retener empleados. Un ambiente de trabajo en donde se sientan apoyados y existan oportunidades claras de desarrollo profesional son igualmente importantes para fomentar la lealtad y satisfacción de los empleados.

Además, el impulso por la transparencia salarial en LATAM refleja un movimiento global más amplio hacia la equidad y justicia en el lugar de trabajo. Al adoptar prácticas salariales transparentes, las organizaciones no solo pueden cumplir con las regulaciones emergentes, sino también construir confianza y mejorar su reputación entre los empleados.

En conclusión, el futuro de la remuneración en 2025 estará marcado por un enfoque holístico de la compensación que prioriza el bienestar, la equidad y el crecimiento de los empleados. Las organizaciones que adopten estas tendencias estarán mejor posicionadas para navegar los desafíos del mercado laboral moderno y lograr un éxito sostenible.



# ABORDANDO LOS DESAFÍOS DE LA FUERZA LABORAL EN UN MERCADO LABORAL EN CONSTANTE CAMBIO

- **Escasez de habilidades que sofoca el éxito:** El clima económico actual ha llevado a una mayor desconfianza entre los empleados a dejar sus puestos, a pesar de la insatisfacción. Esto ha creado un entorno desafiante para el reclutamiento, particularmente en los niveles intermedios. Las organizaciones deben centrarse en la resiliencia a través de una mayor retención, capacitación dirigida y estrategias de reclutamiento efectivas. Aprovechar a los trabajadores temporales y contratados también puede ayudar a abordar la escasez de habilidades sin aumentar la nómina, proporcionando una solución flexible para satisfacer las necesidades inmediatas.
- **Impacto de la falta de inversión: El impacto de las oportunidades de crecimiento limitadas:** La estagnación de habilidades y la necesidad de mejorar las competencias han surgido como preocupaciones urgentes. Con el 48% de los empleados sintiendo que sus organizaciones actuales no ofrecen oportunidades de progreso profesional, las organizaciones deben priorizar los programas de aprendizaje y desarrollo continuo. Al centrarse en la mejora de habilidades, las empresas pueden mantener a su fuerza laboral comprometida y motivada, asegurando que los empleados estén preparados para enfrentar futuros desafíos y contribuir al éxito organizacional. Alinear el desarrollo de los empleados con las necesidades organizacionales es esencial para mantener una ventaja competitiva y asegurar el éxito a largo plazo.
- **IA en las organizaciones: Cerrando la brecha entre el potencial y la práctica:** A pesar del potencial transformador de la IA, muchas organizaciones aún no están aprovechando completamente sus capacidades, con un 44% que no recomienda su uso debido a preocupaciones sobre seguridad, capacitación, ética, propiedad intelectual y privacidad. Mientras que el 56% de las organizaciones ahora apoyan el uso de la IA, un significativo 80% de los empleados reportan una falta de capacitación. A medida que la IA transforma las industrias, el 23% de los empleados planea cambiar de profesión para 2025 y el 93% está dispuesto a mejorar sus habilidades. Para cerrar la brecha entre el potencial y la práctica de la IA, las organizaciones deben invertir en capacitación, abordar las preocupaciones clave y fomentar una cultura de innovación y responsabilidad ética.
- **El futuro de la remuneración: Tendencias clave que dan forma a la compensación en 2025:** A medida que miramos hacia el 2025, el panorama de la compensación está evolucionando rápidamente, impulsado por tendencias observadas en 2024, como salarios estancados y una insatisfacción generalizada con la remuneración. El impulso por la transparencia salarial en LATAM refleja un movimiento global hacia la equidad y la justicia, ayudando a construir confianza y mejorar la reputación organizacional. Al adoptar estos enfoques holísticos, las organizaciones pueden navegar los desafíos del mercado laboral moderno y lograr un éxito sostenible.



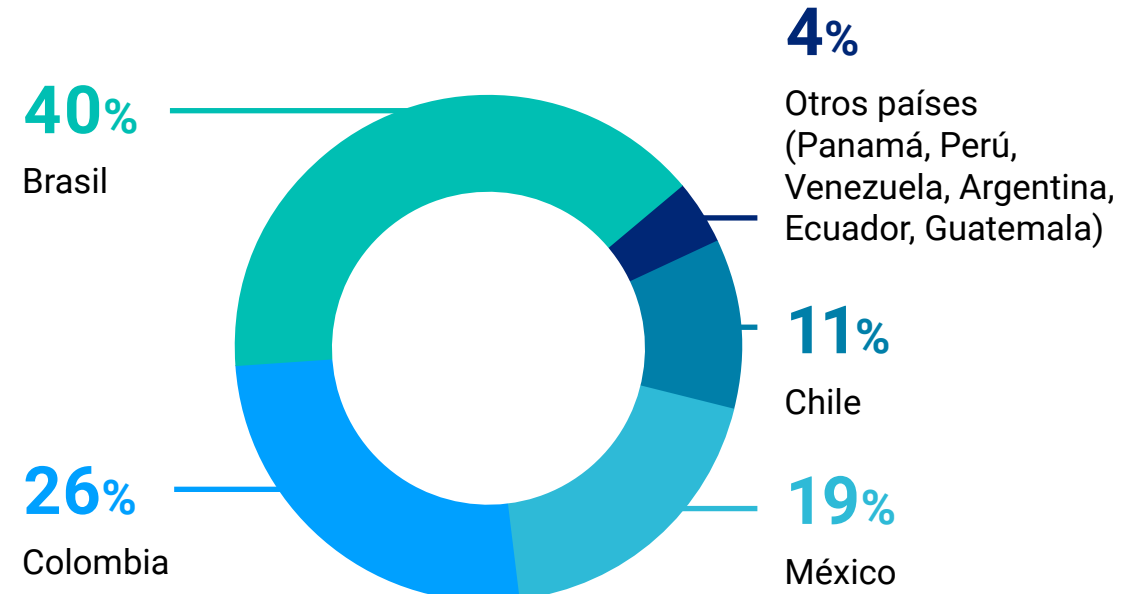
# ACERCA DE NUESTRA GUÍA: PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Este año, contamos con la participación de 16,334 encuestados de Brasil, México, Colombia, Chile y otros países de LATAM. El estudio incluye diversas industrias, rangos y tamaños de empresas, desde 1 hasta más de 10,000 personas.

## Edad



## País



## Responsabilidades y niveles:

**48%** de los encuestados tienen responsabilidad directa en la contratación.

**39%** de los encuestados están en el nivel de gerente.

# SALARIOS Y COMPENSACIONES

En las siguientes páginas, encontrarás cifras de salario bruto anual expresadas en PESOS MEXICANOS. Presta atención al ícono ★, que señala los “Hot Jobs,” es decir, trabajos que están en alta demanda o que se espera que tengan un aumento significativo en la demanda en un futuro cercano. Estos trabajos suelen ofrecer excelentes oportunidades debido a la creciente necesidad de profesionales en esos campos.

Es importante tener en cuenta que estas cifras son solo referencias, no valores absolutos. Las variaciones entre ciudades se deben a dinámicas locales y particularidades del mercado laboral. Para obtener información más precisa y detallada, te recomendamos [contactar a nuestros expertos locales](#).

Haz click para explorar las secciones:

- ▶ Cadena de Suministro y Logística
- ▶ Contabilidad y Finanzas
- ▶ Executive
- ▶ Tecnología
- ▶ Life Sciences
- ▶ Manufactura
- ▶ [Recursos Humanos](#)
- ▶ Sales y Marketing



# CADENA DE SUMINISTRO Y LOGÍSTICA

## HARD INDUSTRY

### Automotriz

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Cadena de Suministro *	\$80.000 - \$90.000	\$100.000 - \$130.000
Gerente de Logística	\$60.000 - \$80.000	\$90.000 - \$130.000
Gerente de Compras *	\$70.000 - \$90.000	\$100.000 - \$120.000
Commodity Manager	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$110.000
Comprador Estratégico	\$40.000 - \$50.000	\$60.000 - \$70.000
Master Planner	\$40.000 - \$50.000	\$50.000 - \$70.000

### Metalmecánica

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Operaciones	\$120.000 - \$160.000	\$160.000 - \$240.000
Gerente de Cadena de Suministro	\$70.000 - \$85.000	\$90.000 - \$110.000
Gerente de Logística	\$60.000 - \$80.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Compras	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$110.000
Gerente de Planeación	\$65.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Customer Service	\$65.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Comprador	\$50.000 - \$60.000	\$60.000 - \$70.000
Planeador de la Producción	\$25.000 - \$30.000	\$35.000 - \$40.000
Master Planner	\$35.000 - \$50.000	\$50.000 - \$60.000
Customer Service Representative	\$25.000 - \$30.000	\$45.000 - \$50.000

### Maquinaria

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Operaciones	\$120.000 - \$160.000	\$160.000 - \$230.000
Gerente de Cadena de Suministro	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$110.000
Gerente de Logística	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Compras	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$110.000
Gerente de Planeación	\$65.000 - \$80.000	\$80.000 - \$95.000
Gerente de Customer Service	\$65.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Comprador	\$40.000 - \$45.000	\$45.000 - \$55.000
Planeador de la Producción	\$35.000 - \$45.000	\$45.000 - \$55.000
Master Planner	\$35.000 - \$50.000	\$50.000 - \$60.000
Customer Service Representative	\$25.000 - \$32.000	\$35.000 - \$45.000

### Aeroespacial

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Operaciones	\$150.000 - \$200.000	\$200.000 - \$280.000
Gerente de Cadena de Suministro	\$80.000 - \$100.000	\$100.000 - \$150.000
Gerente de Logística	\$85.000 - \$100.000	\$100.000 - \$160.000
Gerente de Compras	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$140.000
Comprador	\$50.000 - \$70.000	\$70.000 - \$85.000
Gerente de Customer Service	\$60.000 - \$70.000	\$70.000 - \$85.000
Commodity Manager	\$65.000 - \$80.000	\$85.000 - \$100.000

# CADENA DE SUMINISTRO Y LOGÍSTICA

## SOFT INDUSTRY

### Consumo Masivo

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
VP de Cadena de Suministro	\$190.000 - \$230.000	\$240.000 - \$290.000
Director de Cadena de Suministro	\$110.000 - \$180.000	\$180.000 - \$250.000
Director de Logística	\$150.000 - \$180.000	\$180.000 - \$200.000
Gerente de Cadena de Suministro	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$130.000
Gerente de Almacén y Logística *	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$95.000
Gerente de Compras (Directos/Indirectos) *	\$70.000 - \$80.000	\$85.000 - \$120.000
Gerente de Planeacion de Demanda	\$75.000 - \$85.000	\$85.000 - \$100.000
Comprador Directo	\$45.000 - \$55.000	\$55.000 - \$70.000
Comprador Indirecto	\$45.000 - \$55.000	\$55.000 - \$70.000
CPFR	\$50.000 - \$60.000	\$65.000 - \$80.000
Planeador de la Demanda	\$45.000 - \$55.000	\$55.000 - \$65.000
Planeador de Suministro	\$45.000 - \$55.000	\$55.000 - \$65.000

### Retail

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Supply Chain	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$130.000
Gerente de Logística	\$65.000 - \$80.000	\$80.000 - \$90.000
Gerente de Almacén	\$50.000 - \$60.000	\$60.000 - \$75.000

### Servicios

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Operaciones	\$110.000 - \$140.000	\$150.000 - \$200.000
Gerente de Cadena de Suministro	\$70.000 - \$85.000	\$85.000 - \$130.000
Gerente de Logística	\$65.000 - \$80.000	\$80.000 - \$110.000
Gerente de Compras	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$120.000
Comprador	\$45.000 - \$65.000	\$65.000 - \$70.000

### Química

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Operaciones	\$140.000 - \$160.000	\$165.000 - \$200.000
Gerente de Cadena de Suministro *	\$70.000 - \$85.000	\$85.000 - \$100.000
Gerente de Logística	\$80.000 - \$95.000	\$95.000 - \$110.000
Gerente de Compras	\$70.000 - \$85.000	\$90.000 - \$120.000
A Comprador	\$45.000 - \$60.000	\$60.000 - \$75.000

### Empaque

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Cadena de Suministro	\$70.000 - \$85.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Logística	\$70.000 - \$80.000	\$80.000 - \$110.000
Gerente de Compras	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$110.000
Gerente de Planeación	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$110.000
Gerente de Customer Service	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Planeacion Producción	\$55.000 - \$70.000	\$75.000 - \$90.000

### Electrónica

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Cadena de Suministro	\$70.000 - \$85.000	\$85.000 - \$130.000
Gerente de Logística	\$67.000 - \$85.000	\$85.000 - \$120.000
Gerente de Compras	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$110.000
Gerente de Planeación	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Customer Service	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Commodity Manager	\$60.000 - \$70.000	\$75.000 - \$90.000

### Energía

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Operaciones	\$70.000 - \$90.000	\$95.000 - \$120.000
Gerente de Logística	\$70.000 - \$90.000	\$95.000 - \$120.000
Gerente de Supply Chain	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$130.000

# CONTABILIDAD Y FINANZAS

## Manufactura

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Finanzas	\$160.000 - \$200.000	\$250.000+
Contralor de Planta *	\$120.000 - \$160.000	\$160.000 - \$200.000
Contralor *	\$120.000 - \$160.000	\$160.000 - \$200.000
Gerente de Planeación Financiera / Finanzas	\$80.000 - \$100.000	\$90.000 - \$150.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos	\$60.000 - \$80.000	\$70.000 - \$120.000
Gerente de Auditoría	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000

## Construcción

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Financiero	\$160.000 - \$200.000	\$250.000+
Contralor	\$120.000 - \$180.000	\$200.000 - \$250.000
Gerente de Planeación Financiera / Finanzas *	\$70.000 - \$90.000	\$70.000 - \$120.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$120.000

## Energía

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Financiero	\$160.000 - \$200.000	\$250.000+
Contralor	\$120.000 - 160.000	\$160.000 - \$200.000
Gerente de Planeación Financiera / Finanzas	\$80.000 - \$120.000	\$80.000 - \$120.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos	\$80.000 - \$120.000	\$70.000 - \$120.000

## Consumo

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Financiero	\$160.000 - \$200.000	\$250.000+
Regional Finance	N/A	\$220.000 - \$320.000
Contralor	\$85.000 - \$120.000	\$130.000 - \$180.000
Gerente de Planeación Financiera / Finanzas	\$85.000 - \$100.000	\$100.000 - \$130.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos	\$60.000 - \$90.000	\$85.000 - \$120.000
Gerente de Auditoría	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000

## Servicios

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Financiero	\$160.000 - \$200.000	\$250.000+
Regional Finance	N/A	\$220.000 - \$320.000
Contralor	\$85.000 - \$120.000	\$130.000 - \$180.000
Gerente de Planeación Financiera / Finanzas	\$85.000 - \$100.000	\$100.000 - \$130.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos *	\$6.000 - \$90.000	\$85.000 - \$120.000
Gerente de Auditoría	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000

## Servicios Financieros

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Financiero	\$160.000 - \$200.000	\$250.000 - \$350.000
Compliance Officer	\$80.000 - \$110.000	\$150.000 - \$200.000
Gerente de Riesgos	\$70.000 - \$100.000	\$100.000 - \$130.000
Gerente de Finanzas *	\$80.000 - \$120.000	\$100.000 - \$150.000
Auditoría	\$70.000 - \$100.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Contabilidad *	\$80.000 - \$120.000	\$90.000 - \$120.000

# EXECUTIVE

## Executive

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director General Regional Latam	\$250.000 - \$350.000	\$300.000 - \$700.000
Director General/CEO Mx	\$200.000 - \$400.000	\$300.000 - \$600.000
VP Operaciones Manufactura (COO)	\$200.000 - \$300.000	\$200.000 - \$500.000
VP Shared Services	\$180.000 - \$300.000	\$200.000 - \$450.000
Chief Human Resources Officer (CHRO)	\$150.000 - \$200.000	\$200.000 - \$400.000
Chief Financial Officer (CFO)	\$180.000 - \$250.000	\$250.000 - \$900.000
Chief Sales Officer (CSO)	\$150.000 - \$220.000	\$300.000 - \$400.000
Chief Marketing Officer (CMO)	\$150.000 - \$200.000	\$300.000 - \$400.000
CTO / CIO	\$150.000 - \$180.000	\$200.000 - \$300.000

# TECNOLOGÍA

## Data

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Big Data Architect	\$80.000-\$110.000	\$90.000-\$140.000
Big Data Developer Sr	\$60.000-\$80.000	\$75.000-\$110.000
Big Data Developer	\$45.000-\$55.000	\$45.000-\$60.000
Business Intelligence Manager	\$75.000-\$90.000	\$120.000-\$150.000
Business Intelligence Analyst	\$55.000-\$60.000	\$60.000-\$80.000
Business Intelligence Jr.	\$35.000-\$45.000	\$45.000-\$55.000
Data Engineer	\$70.000-\$85.000	\$80.000-\$100.000
Data Scientist Sr	\$70.000-\$85.000	\$80.000-\$100.000
Data Scientist	\$55.000-\$60.000	\$70.000-\$90.000
Database Administrator	\$55.000-\$60.000	\$75.000-\$95.000
ETL Developer	N/A	\$50.000-\$95.000

## QA (Quality Assurance)

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
QA Automation Sr	\$75.000 - \$90.000	\$75.000 - \$100.000
QA Automation Mid	\$45.000 - \$60.000	\$50.000 - \$65.000
QA Automation Jr	\$35.000 - \$45.000	\$35.000 - \$55.000
QA Functional Sr	\$45.000 - \$70.000	\$60.000 - \$95.000
QA Functional Mid	\$25.000 - \$35.000	\$40.000 - \$60.000
QA Functional Jr	\$15.000 - \$25.000	\$20.000 - \$25.000

## Development

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
DevOps Engineer Sr. *	\$80.000-\$120.000	\$90.000-\$140.000
DevOps Engineer	\$40.000-\$80.000	\$55.000-\$85.000
Frontend Developer Sr	\$50.000-\$75.000	\$60.000-\$90.000
Frontend Developer Mid	\$35.000-\$50.000	\$35.000-\$50.000
Frontend Developer Jr	\$25.000-\$35.000	\$30.000-\$40.000
Trainee Developer	\$18000-\$20.000	\$18000-\$25.000
Backend Developer Sr	\$60.000-\$90.000	\$75.000-\$105.000
Backend Developer Mid	\$35.000-\$50.000	\$60.000-\$75.000
Backend Developer Jr	\$25.000-\$35.000	\$30.000-\$35.000
Fullstack Developer Sr *	\$60.000-\$90.000	\$75.000-\$105.000
Fullstack Developer Mid	\$35.000-\$50.000	\$60.000-\$75.000
Fullstack Developer Jr	\$25.000-\$35.000	\$30.000-\$35.000
Architect	\$80.000-\$105.000	\$85.000-\$120.000
Tech Lead	\$80.000-\$105.000	\$85.000-\$120.000
Mobile Developer (IOS/Android) Sr	\$65.000-\$90.000	\$90.000-\$120.000
Mobile Developer (IOS/Android) Mid	\$45.000-\$60.000	\$70.000-\$85.000
Mobile Developer (IOS/Android) Jr	\$25.000-\$35.000	\$30.000-\$45.000

# TECNOLOGÍA

## Infrastructure & Network

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Cloud Consultant	N/A	\$80.000 - \$120.000
Cloud Architect	N/A	\$90.000 - \$130.000
Head of Infrastructure	\$70.000 - \$95.000	\$95.000 - \$120.000
Network Architect	N/A	\$90.000 - \$130.000
Network Engineer	\$60.000 - \$90.000	\$95.000 - \$120.000
Service Manager	\$40.000 - \$60.000	\$50.000 - \$85.000
Infrastructure Engineer	\$40.000 - \$50.000	\$45.000 - \$80.000
Systems Administrator	\$45.000 - \$60.000	\$45.000 - \$70.000
3rd Level Support	\$35.000 - \$45.000	\$40.000 - \$60.000
2nd Level Support	\$25.000 - \$35.000	\$30.000 - \$45.000
1st Level Support	\$18.000 - \$25.000	\$20.000 - \$35.000

## ERP & CRM

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Salesforce Architect	\$85.000 - \$120.000	\$100.000 - \$130.000
Salesforce Analyst	\$45.000 - \$65.000	\$50.000 - \$75.000
Abap Developer	\$45.000 - \$65.000	\$50.000 - \$80.000
SAP Consultant	\$50.000 - \$130.000	\$50.000 - \$130.000
Dynamics Consultant	\$40.000 - \$100.000	\$40.000 - \$100.000
Oracle Consultant	\$45.000 - \$60.000	\$50.000 - \$80.000

## Sales

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Sales Director	\$100.000-\$130.000	\$150.000+
Regional Sales Manager	\$70.000-\$90.000	\$120.000-\$140.000
Sales Manager	\$50.000-\$80.000	\$80.000-\$120.000
Business Development Manager	\$50.000-\$60.000	\$80.000-\$120.000
Pre-Sales Manager	\$50.000-\$90.000	\$95.000-\$110.000
Account Manager	\$45.000-\$60.000	\$70.000-\$100.000
Pre-Sales Engineer	\$40.000-\$55.000	\$60.000-\$75.000
Account Executive	\$30.000-\$40.000	\$40.000-\$50.000
Inside Sales	N/A	\$30.000-\$35.000

# TECNOLOGÍA

## Cybersecurity

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
CISO *	\$85.000 - \$100.000	\$120.000 - \$180.000
Cybersecurity Engineer	\$50.000 - \$60.000	\$75.000 - \$90.000

## Projects & Analysis

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Scrum Master	\$65.000 - \$75.000	\$75.000 - \$120.000
Project Manager	\$40.000 - \$85.000	\$65.000 - \$120.000
Program Manager	N/A	\$100.000 - \$150.000
Business Analyst	\$40.000 - \$60.000	\$65.000 - \$90.000

## IT Leadership

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
CIO / Director IT *	\$110.000 - \$150.000	\$250.000+
CTO	\$110.000 - \$150.000	\$250.000+
IT Manager	\$80.000 - \$140.000	\$100.000 - \$220.000
Jefe de IT	\$75.000 - \$95.000	\$100.000 - \$130.000

## Product

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Product Manager *	\$50.000 - \$90.000	\$80.000 - \$120.000
Product Analyst	\$50.000 - \$70.000	\$70.000 - \$85.000
UX/UI Designer	\$50.000 - \$70.000	\$70.000 - \$90.000

# LIFE SCIENCES

## DISPOSITIVOS MÉDICOS

### Sales & Marketing

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$150.000 - \$180.000	\$250.000+
Director de Unidades de Negocio	\$110.000 - \$150.000	\$160.000 - \$200.000+
Director Acceso	\$120.000 - \$140.000	\$200.000+
Gerente de Unidad de Negocios	\$80.000 - \$100.000	\$110.000 - \$140.000
Gerente Nacional de Ventas *	\$80.000 - \$100.000	\$100.000 - \$150.000
Gerente Regional / Territorial	\$60.000 - \$70.000	\$70.000 - \$90.000
Gerente de Cuenta Clave	\$45.000 - \$65.000	\$65.000 - \$80.000
Gerente de Acceso	\$80.000 - \$100.000	\$130.000 - \$150.000
Gerente de Producto	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$110.000
Especialista de Producto	\$35.000 - \$50.000	\$50.000 - \$65.000

### Especialistas

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Asuntos Regulatorios	\$140.000 - \$160.000	\$180.000+
Director Médico	N/A	\$180.000+
Gerente de Asuntos Regulatorios	\$40.000 - \$60.000	\$70.000 - \$90.000
Gerente Médico	\$50.000 - \$65.000	\$70.000 - \$90.000
MSL *	\$40.000 - \$55.000	\$60.000 - \$70.000

### Contabilidad y Finanzas

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Financiero	\$150.000-\$180.000	\$250.000+
Contralor	\$120.000-160.000	\$160.000-\$200.000
Gerente de Planeación Financiera / Finanzas	\$80.000-\$120.000	\$130.000-\$150.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos	\$70.000-\$80.000	\$100.000-\$130.000

### Recursos Humanos

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director / VP HR LATAM	N/A	\$250.000+
Director de Recursos Humanos	\$130.000 - \$170.000	\$200.000 - \$250.000
Gerente de Recursos Humanos	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de DO / Adquisición de Talento	\$45.000 - \$65.000	\$65.000 - \$80.000
HRBP	\$60.000 - \$70.000	\$70.000 - \$90.000

### Manufactura

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Operaciones	\$180.000 - \$220.000	\$220.000 - 350.000
Gerente de Planta	\$100.000 - \$120.000	\$120.000 - \$150.000
Gerente de Operaciones	\$90.000 - \$110.000	\$110.000 - \$130.000
Gerente de R&D	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000

### Cadena de Suministro y Logística

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Supply Chain	\$110.000 - \$140.000	\$150.000 - \$200.000
Gerente de Cadena de Suministro *	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$130.000
Gerente de Logística *	\$65.000 - \$75.000	\$80.000 - \$110.000
Gerente de Compras	\$60.000 - \$80.000	\$90.000 - \$120.000
Comprador	\$30.000 - \$40.000	\$50.000 - \$65.000

# LIFE SCIENCES

## INDUSTRIA FARMACÉUTICA

### Sales & Marketing

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$150.000 - \$200.000	\$250.000+
Director de Unidades de Negocio	\$120.000 - \$150.000	\$160.000 - \$200.000+
Director Acceso	\$130.000 - \$150.000	\$250.000+
Gerente de Acceso	\$90.000 - \$110.000	\$130.000 - \$160.000
Gerente Nacional de Ventas *	\$80.000 - \$100.000	\$100.000 - \$150.000
Gerente de Cuenta Clave	\$45.000 - \$65.000	\$65.000 - \$80.000
Gerente Regional / Territorial	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Unidad de Negocios	\$100.000 - \$120.000	\$130.000 - \$160.000
Gerente de Producto *	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$100.000
Especialista de Producto	\$35.000 - \$50.000	\$50.000 - \$65.000

### Especialistas

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Asuntos Regulatorios	\$140.000 - \$160.000	\$200.000+
Gerente de Asuntos Regulatorios	\$45.000 - \$65.000	\$75.000 - \$100.000
Gerente de Educación Médica	\$40.000 - \$55.000	\$65.000 - \$85.000
Gerente Médico	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
MSL	\$40.000 - \$55.000	\$60.000 - \$80.000

### Contabilidad y Finanzas

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Financiero	\$150.000 - \$180.000	\$250.000+
Gerente de Planeación Financiera / Finanzas	\$80.000 - \$120.000	\$130.000 - \$150.000
Gerente de Contabilidad / Impuestos	\$70.000 - \$80.000	\$100.000 - \$130.000

### Recursos Humanos

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director / VP HR LATAM	N/A	\$250.000+
Director de Recursos Humanos	\$130.000-\$170.000	\$200.000-\$250.000
Gerente de Recursos Humanos	\$70.000-\$80.000	\$90.000-\$120.000
Gerente de DO/ Adquisición de Talento	\$45.000-\$65.000	\$65.000-\$80.000
HRBP	\$60.000-\$70.000	\$70.000-\$90.000
Generalista	\$40.000-\$50.000	\$45.000-\$60.000

### Cadena de Suministro y Logística

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Supply Chain	\$110.000-\$140.000	\$150.000-\$200.000
Gerente de Cadena de Suministro *	\$60.000-\$80.000	\$80.000-\$130.000
Gerente de Logística *	\$65.000-\$75.000	\$80.000-\$110.000
Gerente de Compras	\$60.000-\$80.000	\$90.000-\$120.000
Comprador	\$30.000-\$40.000	\$50.000-\$65.000

### Manufactura

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Operaciones	\$180.000 - \$220.000	\$220.000 - \$350.000
Gerente de Planta	\$100.000 - \$120.000	\$120.000 - \$150.000
Gerente de Operaciones	\$90.000 - \$110.000	\$110.000 - \$130.000
Gerente de R&D	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Calidad	\$70.000 - \$90.000	\$70.000 - \$90.000

# MANUFACTURA

## HARD INDUSTRY

### Automotriz

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Planta	\$150.000 - \$250.000	\$250.000 - \$400.000
Director de Operaciones	\$150.000 - \$220.000	\$220.000 - \$350.000
Gerente de Planta *	\$120.000 - \$150.000	\$150.000 - \$300.000
Gerente de Operaciones	\$100.000 - \$150.000	\$150.000 - \$180.000
Gerente de Ingeniería	\$70.000 - \$100.000	\$100.000 - \$150.000
Gerente de Calidad *	\$70.000 - \$100.000	\$100.000 - \$150.000
Gerente de Producción	\$80.000 - \$100.000	\$100.000 - \$130.000
Gerente de Mantenimiento / confiabilidad	\$90.000 - \$110.000	\$110.000 - \$150.000
Gerente de Proyectos	\$80.000 - \$120.000	\$120.000 - \$170.000
EHS	\$90.000 - \$110.000	\$110.000 - \$150.000

### Metalmecánica

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Planta	\$100.000 - \$150.000	\$150.000 - \$300.000
Gerente de Operaciones	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$140.000
Gerente de Ingeniería	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Calidad	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Producción	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000

### Maquinaria

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Planta	\$110.000-\$130.000	\$130.000-\$180.000
Gerente de Operaciones	\$80.000-\$100.000	\$100.000-\$150.000
Gerente de Ingeniería	\$60.000-\$80.000	\$80.000-\$100.000
Gerente de Calidad	\$60.000-\$80.000	\$80.000-\$100.000

### Aeroespacial

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Planta	\$100.000 - \$130.000	\$130.000 - \$170.000
Gerente de Operaciones	\$80.000 - \$100.000	\$130.000 - \$160.000
Gerente de Ingeniería	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Calidad	\$70.000 - \$100.000	\$100.000 - \$120.000
Gerente de Producción	\$70.000 - \$100.000	\$100.000 - \$120.000
Gerente de Mantenimiento / confiabilidad	\$90.000 - \$110.000	\$120.000 - \$150.000
Gerente de Proyectos	\$100.000 - \$140.000	\$150.000 - \$170.000
EHS	\$70.000 - \$100.000	\$120.000 - \$140.000

### Construcción

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de construcción	\$80.000 - \$100.000	\$100.000 - \$180.000
Gerente de construcción	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Proyecto	\$40.000 - \$60.000	\$60.000 - \$120.000
Ingeniero de Proyecto	\$40.000 - \$50.000	\$50.000 - \$70.000
Estructurista	\$50.000 - \$70.000	\$70.000 - \$90.000
Superintendente de obra	\$40.000 - \$50.000	\$45.000 - \$50.000

# MANUFACTURA

## SOFT INDUSTRY

### Consumo Masivo

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de planta	\$120.000 - \$150.000	\$150.000-\$200.000
Gerente de Operaciones *	\$100.000 - \$130.000	\$130.000-\$160.000
Gerente de Mejora Continua	\$70.000 - \$90.000	\$90.000-\$120.000
Gerente de Proyectos	\$70.000 - \$90.000	\$90.000-\$120.000
Gerente de Calidad	\$70.000 - \$90.000	\$90.000-\$120.000
Gerente de Facilites Management / Mantenimiento	\$80.000 - \$100.000	\$100.000-\$130.000
Gerente de EHS	\$70.000 - \$80.000	\$80.000-\$100.000
Gerente de Producción	\$70.000 - \$100.000	\$100.000-\$130.000

### Química

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Planta	\$100.000 - \$150.000	\$150.000 - \$200.000
Gerente de Operaciones	\$90.000 - \$110.000	\$110.000 - \$150.000
Gerente de R&D	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Calidad	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Mantenimiento / ingeniería *	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Producción	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de EHS	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000

### Energía

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Planta	\$100.000 - \$130.000	\$130.000 - \$180.000
Gerente de Operaciones	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$130.000
Gerente de Mantenimiento / ingeniería	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$130.000
Gerente de EHS	\$70.000 - \$100.000	\$100.000 - \$130.000

### Empaque

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Planta	\$100.000 - \$120.000	\$120.000 - \$150.000
Gerente de Operaciones	\$90.000 - \$110.000	\$110.000 - \$130.000
Gerente de R&D	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Calidad	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Mantenimiento / ingeniería	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Producción *	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000

### Electrónica

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Planta	\$100.000 - \$150.000	\$150.000 - \$200.000
Gerente de Operaciones	\$90.000 - \$110.000	\$110.000 - \$130.000
Gerente de Calidad	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Mantenimiento / ingeniería	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Producción	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de EHS	\$70.000 - \$100.000	\$100.000 - \$130.000

# RECURSOS HUMANOS

## Manufactura (Automotriz)

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Recursos Humanos	\$130.000 - \$170.000	\$220.000+
Gerente de Recursos Humanos *	\$90.000 - \$120.000	\$100.000 - \$150.000
Gerente de DO / Adquisición de Talento	\$60.000 - \$90.000	\$90.000 - \$100.000
HRBP	\$60.000 - \$80.000	\$90.000 - \$100.000
Generalista *	\$45.000 - \$50.000	\$50.000 - \$70.000

## Manufactura (Empaque / Maquinaria / Química)

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Recursos Humanos	\$130.000 - \$170.000	\$220.000+
Gerente de Recursos Humanos *	\$90.000 - \$100.000	\$100.000 - \$150.000
Gerente de Atracción de talento	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$100.000
HRBP *	\$50.000 - \$65.000	\$70.000 - \$90.000
Gerente de DO	\$50.000 - \$60.000	\$60.000 - \$70.000
Generalista *	\$40.000 - \$45.000	\$45.000 - \$55.000

## Energía

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Recursos Humanos	\$130.000 - \$170.000	\$220.000+
Gerente de Recursos Humanos	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de DO / Adquisición de Talento	\$45.000 - \$50.000	\$60.000 - \$70.000
HRBP	\$45.000 - \$60.000	\$70.000 - \$80.000
Generalista	\$40.000 - \$45.000	\$45.000 - \$60.000

## Servicios

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director / VP HR LATAM	N/A	\$250.000+
Director de Recursos Humanos	\$130.000 - \$170.000	\$200.000 - \$220.000
Gerente de Recursos Humanos *	\$80.000 - \$100.000	\$100.000 - \$120.000
Gerente de Atracción de talento	\$60.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
HRBP *	\$45.000 - \$60.000	\$70.000 - \$85.000
Generalista *	\$45.000 - \$50.000	\$50.000 - \$60.000

## Consumo

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director / VP HR LATAM	N/A	\$250.000+
Director de Recursos Humanos	\$130.000 - \$170.000	\$200.000 - \$250.000
Gerente de Recursos Humanos *	\$70.000 - \$80.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de DO / Adquisición de Talento	\$45.000 - \$65.000	\$65.000 - \$80.000
HRBP *	\$60.000 - \$70.000	\$70.000 - \$90.000
Generalista *	\$40.000 - \$50.000	\$45.000 - \$60.000

# SALES Y MARKETING

## Automotriz y Metalmecánica

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$130.000 - \$160.000	\$200.000+
Gerente Nacional de Ventas	\$80.000 - \$100.000	\$120.000 - \$160.000
Gerente Cuenta Clave	\$45.000 - \$60.000	\$70.000 - \$90.000
Ingeniero de Ventas	\$35.000 - \$40.000	\$45.000 - \$55.000
Aftersales *	\$45.000 - \$55.000	\$60.000 - \$80.000
Director de Marketing	\$90.000 - \$110.000	\$140.000+
Gerente de Marketing	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$100.000
Coordinador de Marketing	\$35.000 - \$45.000	\$50.000 - \$60.000

## Maquinaria

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$120.000 - \$160.000	\$200.000+
Director de Unidad de Negocio	N/A	\$120.000 - \$180.000
Gerente Nacional de Ventas	\$80.000 - \$100.000	\$110.000 - \$150.000
Gerente Regional de Ventas	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente Cuenta Clave	\$45.000 - \$60.000	\$65.000 - \$90.000
Ingeniero de Ventas *	\$35.000 - \$50.000	\$55.000 - \$75.000
Aftersales	\$60.000 - \$75.000	\$70.000 - \$90.000
Director de Marketing	N/A	\$150.000+
Gerente de Marketing	\$60.000 - \$80.000	\$90.000 - \$130.000
Coordinador de Marketing	\$30.000 - \$40.000	\$45.000 - \$65.000

## Químicos

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$150.000 - \$180.000	\$200.000+
Gerente Nacional de Ventas	\$100.000 - \$120.000	\$160.000
Gerente Cuenta Clave	\$60.000 - \$75.000	\$85.000 - \$95.000
Ingeniero de Ventas	\$40.000 - \$50.000	\$55.000 - \$65.000
Director de Marketing	N/A	\$130.000+
Gerente de Marketing	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$100.000
Coordinador de Marketing	\$35.000 - \$45.000	\$50.000 - \$60.000

## Empaque

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$150.000 - \$180.000	\$230.000+
Gerente Nacional de Ventas	\$80.000 - \$100.000	\$130.000 - \$160.000
Gerente Regional de Ventas	\$65.000 - \$80.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente Cuenta Clave *	\$50.000 - \$65.000	\$70.000 - \$90.000
Ingeniero de Ventas	\$35.000 - \$40.000	\$45.000 - \$55.000
Director de Marketing	\$85.000 - \$100.000	\$130.000+
Gerente de Marketing	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$100.000
Coordinador de Marketing	N/A	\$35.000 - \$55.000

## Construcción

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$130.000 - \$150.000	\$180.000+
Gerente Nacional de Ventas	\$80.000 - \$100.000	\$110.000 - \$140.000
Business Development	\$50.000 - \$65.000	\$70.000 - \$85.000
Gerente Cuenta Clave	\$55.000 - \$70.000	\$75.000 - \$90.000
Técnico Comercial	\$35.000 - \$40.000	\$45.000 - \$55.000
Director de Marketing	\$90.000 - \$130.000	\$150.000+
Gerente de Marketing	\$50.000 - \$70.000	\$80.000 - \$100.000
Coordinador de Marketing	\$35.000 - \$40.000	\$45.000 - \$55.000

## Ingredientes y Agro

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$130.000 - \$180.000	\$200.000+
Gerente Nacional de Ventas	\$90.000 - \$110.000	\$120.000 - \$160.000
Gerente Cuenta Clave	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$100.000
Director de Marketing	\$85.000 - \$110.000	\$110.000 - \$160.000
Gerente de Marketing	\$55.000 - \$65.000	\$70.000 - \$85.000
Coordinador de Marketing	\$30.000 - \$40.000	\$40.000 - \$50.000

# SALES Y MARKETING

## Consumo Masivo

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$140.000 - \$180.000	\$220.000+
Gerente Nacional de Ventas *	\$90.000 - \$120.000	\$130.000 - \$180.000
Trade Marketing Director	\$80.000 - \$150.000	\$160.000 - \$220.000
Trade Marketing Manager	\$70.000 - \$90.000	\$100.000 - \$140.000
Gerente Nacional de Operaciones	\$80.000 - \$100.000	\$120.000 - \$150.000
Gerente Regional de Operaciones	\$60.000 - \$80.000	\$90.000 - \$150.000
KAM Moderno *	\$60.000 - \$80.000	\$75.000 - \$150.000
KAM Food Service / On Premise / Horecas / Institucional	\$40.000 - \$55.000	\$60.000 - \$80.000
KAM Tradicional	\$50.000 - \$65.000	\$65.000 - \$85.000
KAM E-commerce	\$40.000 - \$60.000	\$60.000 - \$80.000
Director de Marketing	\$130.000 - \$160.000	\$180.000+
Gerente de Marketing	\$90.000 - \$110.000	\$120.000 - \$150.000
Gerente Regional de Marca	\$75.000 - \$100.000	\$90.000 - \$120.000
Gerente de Marca	\$55.000 - \$80.000	\$80.000 - \$90.000
Gerente de Precios	\$50.000 - \$70.000	\$80.000 - \$100.000
Gerente de Medios y Comunicación	\$50.000 - \$70.000	\$80.000 - \$110.000
Director de E-Commerce	N/A	\$180.000+
Director de Marketing Digital	N/A	\$130.000 - \$180.000
Gerente de Marketing Digital	\$70.000 - \$90.000	\$90.000 - \$120.000

## Retail

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Operaciones Retail	\$120.000 - \$150.000	\$200.000+
Director Expansión	\$100.000 - \$130.000	\$180.000+
Gerente Distrital	\$60.000 - \$75.000	\$80.000 - \$120.000
Visual Merchandiser	\$40.000 - \$55.000	\$70.000 - \$90.000
Gerente de Tienda	\$35.000 - \$55.000	\$70.000 - \$100.000
Director de Marketing	\$90.000 - \$120.000	\$130.000 - \$180.000
Marketing Manager	\$60.000 - \$75.000	\$90.000 - \$120.000
Director de E-Commerce	\$110.000 - \$140.000	\$180.000+
Gerente de E-Commerce	\$55.000 - \$70.000	\$90.000 - \$120.000
Director de Marketing Digital	\$100.000 - \$130.000	\$150.000+
Gerente de Marketing Digital	\$50.000 - \$70.000	\$90.000 - \$120.000
SEM (Trafficker)	\$30.000 - \$45.000	\$50.000 - \$60.000
SEO (Copy writer)	\$30.000 - \$40.000	\$45.000 - \$50.000

## Servicios

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial	\$150.000 - \$180.000	\$200.000 - \$250.000+
Gerente Nacional de Ventas	\$90.000 - \$120.000	\$120.000 - \$150.000
Gerente Regional de Ventas	\$65.000 - \$80.000	\$90.000 - \$110.000
Gerente Cuenta Clave	\$65.000 - \$80.000	\$85.000 - \$90.000
Director de Marketing	\$75.000 - \$90.000	\$110.000 - \$150.000
Gerente de Marketing	\$55.000 - \$65.000	\$70.000 - \$85.000
Coordinador de Marketing	\$35.000 - \$45.000	\$50.000 - \$55.000

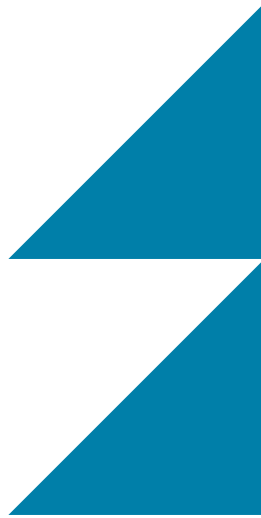
# SOBRE NOSOTROS

**Para ayudarte a satisfacer esas demandas cambiantes que enfrentas, te proporcionamos a las personas, la tecnología y la colaboración constante que necesitas para alcanzar tus objetivos, ahora y en el futuro.**

Con un enfoque centrado en el cliente e impulsado por el conocimiento para satisfacer las necesidades de tu empresa, te facilitamos el complejo panorama del talento y la contratación por el que tienes que navegar.

En Hays, trabajamos para tu mañana para ayudar a que tu negocio tenga éxito.

No sólo proporcionamos personas: sean cuales sean tus necesidades de contratación, siempre estamos a tu disposición para garantizar que nuestro conjunto de servicios ofrece los resultados adecuados para tu organización.

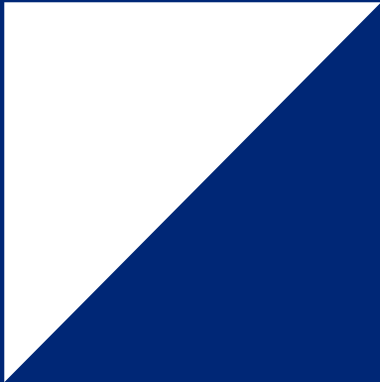
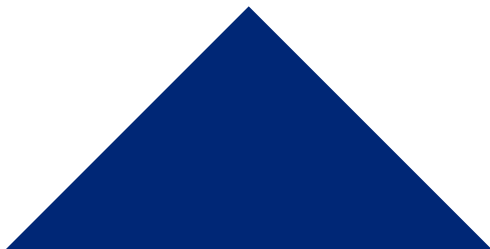


Mantente al día de la visión de Hays sobre el mundo laboral:

Hays

Hays\_Americas

Hays Latino America



©Copyright Hays plc 2024. La palabra HAYS, los dispositivos H, HAYS WORKING FOR YOUR TOMORROW y Powering the world of work y los logotipos e ilustraciones asociados son marcas comerciales de Hays plc. Los dispositivos H son diseños originales protegidos por registro en muchos países. Todos los derechos reservados.