IT-TALENT



ESTUDIO PROFESIONALES TECNOLOGÍA LATAM **2026**

PROFESIONALES TI

ÍNDICE

Introducción	**3**
Objetivo del estudio	**5**
Acerca IT Talent	**6**
Metodología aplicada	**8**
Demografía de los profesionales TI	**11**
Tendencias tecnológicas	**16**
Mercado laboral TI	**21**
Modalidad de trabajo y productividad en TI	**25**
Formación, certificaciones y upskilling en TI	**28**
Costo de vida	**33**
Beneficios	**36**
Sueldos de profesionales TI en LATAM	**40**
• Estudios de remuneraciones – área TI	**44**
• Sueldos profesionales TI en Chile	**46**
• Sueldos profesionales TI en México	**50**
• Sueldos profesionales TI en Colombia	**54**
• Sueldos profesionales TI en Perú	**58**
• Sueldos profesionales TI en Argentina	**62**
Conclusiones y visiones	**66**
Anexo metodológico	**68**



INTRODUCCIÓN

MARCO MUÑOZ

CEO de IT-Talent en América Latina

En los últimos años, hemos sido testigos de una aceleración sin precedentes en la transformación digital en Latinoamérica. Tecnologías como la nube, inteligencia artificial, analítica avanzada y automatización están dejando de ser un "plus" para convertirse en parte del core estratégico de las compañías. Sin embargo, la velocidad de la transformación no ha sido igualada por la velocidad con que se forma y retiene talento tecnológico calificado.

Este desajuste genera un fenómeno que desde **IT-TALENT** observamos con claridad día a día: el cargo ya no define al profesional, ni tampoco su rango salarial. Un mismo título —como "Desarrollador", "Arquitecto de Soluciones", o "Consultor SAP"— puede englobar perfiles radicalmente distintos, con niveles de experiencia, responsabilidad y conocimiento que marcan diferencias salariales de cientos o miles de dólares.

Este es uno de los motivos por los que hoy resulta insuficiente mirar “promedios”. Las empresas que buscan atraer y retener talento en el mundo TI deben ir más allá: entender la madurez del profesional, la competitividad por categoría funcional, las preferencias personales y el contexto de cada país. Es ahí donde este estudio cobra un valor diferenciador.

¿Qué hace distinto a este estudio?

Desarrollado por **IT-TALENT** en colaboración con **CHUMI**, el portal de empleos tecnológicos más seguido en LinkedIN de **LATAM** con más de 100.000 seguidores y 400.000 usuarios activos, este informe entrega una mirada amplia, precisa y estratégica del mercado laboral tecnológico latinoamericano en 2026.

A través de:

- Más de 3.000 respuestas directas de profesionales TI, recopiladas mediante encuestas anónimas.
- Datos reales de procesos de selección ejecutados por nuestro equipo de headhunters y analistas.
- Cruce con bases de datos de salarios históricos y tendencias del portal CHUMI.

El resultado es un estudio basado en datos reales y actuales, con una profundidad metodológica única: desagregación por niveles de seniority (N0, N1, N2), análisis por percentiles salariales (P25, P50, P75) y categorización funcional de cada cargo.

¿Para quién es este estudio?

Este documento está diseñado como una herramienta clave para:

- Áreas de Recursos Humanos, Atracción de Talento y Compensaciones que requieren definir bandas salariales competitivas.
- Equipos de Tecnología y Dirección General, que buscan comprender las motivaciones y expectativas del talento TI.
- Consultoras, Startups, Corporativos y Partners, que necesitan atraer, fidelizar y desarrollar talento en un escenario altamente competitivo.

Más que un informe de sueldos, este estudio es una brújula para entender cómo está realmente estructurado el mundo del talento tech en LATAM en 2026, con base en datos y experiencia del terreno.

> ***"Hoy no basta con saber cuánto gana un Developer. Necesitamos saber si es senior, en que tecnologias, si lidera equipo, si está en remoto para una empresa de EE.UU., si habla inglés, y si quiere quedarse o irse de su trabajo. Esa es la nueva normalidad del mercado IT, y este estudio está diseñado para reflejarla con la profundidad que las empresas necesitan."***
>
> ***— Marco Muñoz, Headhunter TI más seguido de LATAM y CEO de IT-TALENT***

Bienvenido al Estudio de Profesionales TI LATAM 2026.
Hecho con la misma obsesión que tenemos en IT-Talent desde el primer día:
Entender profundamente al talento para conectar personas con propósito.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

Este estudio existe para resolver una pregunta estratégica que hoy condiciona la ejecución de cualquier hoja de ruta digital: ¿cómo aseguramos talento TI competitivo —en costo, velocidad y capacidades— en Latinoamérica la respuesta no es un número aislado: es un marco de decisión que ordena bandas salariales, define un pay mix sostenible, prioriza beneficios que sí mueven la aguja y alinea la propuesta de valor al talento con las metas del negocio.

Como CEO, CIO o CHRO, lo que usted encontrará aquí es claridad para decidir en cinco frentes clave:

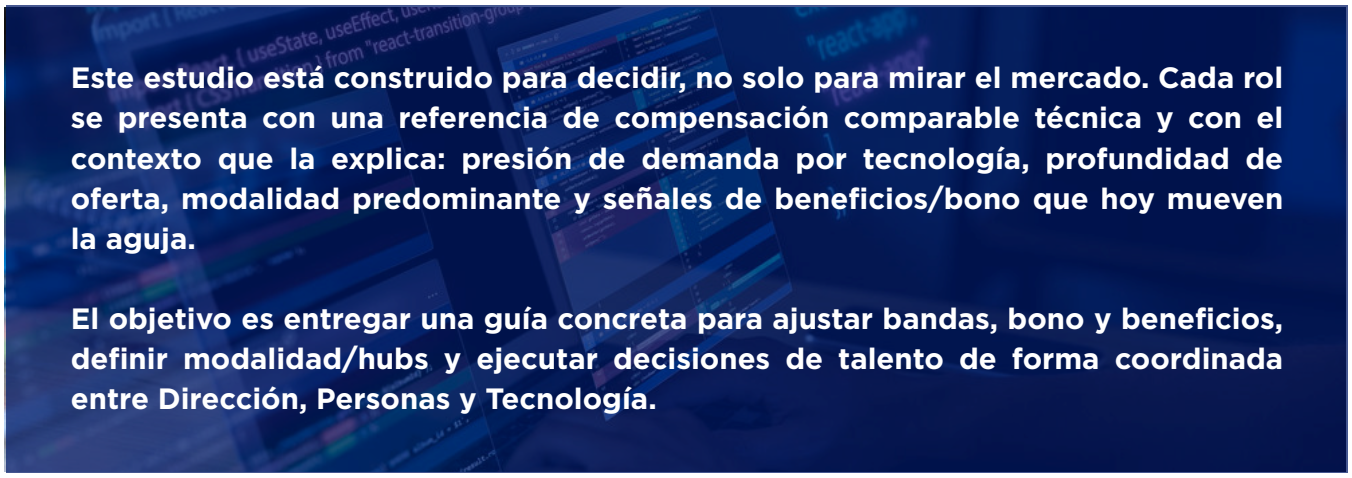
- **Posicionamiento competitivo del talento.** Dónde está hoy su empresa frente al mercado por rol crítico (Cloud, Ciberseguridad, Data/BI, ERP/CRM, Infra/Redes, Desarrollo/Apps) y qué brecha debe cerrar para atraer y retener.

- **Guardrails de inversión.** Rangos recomendados para anclar bandas (punto medio y límites operativos), con visibilidad del mix fijo/variable y el costo incremental de moverse del p50 al p75 cuando la estrategia lo justifique.

- **Propuesta de valor al talento (EVP).** Qué beneficios y modalidades de trabajo (presencial, híbrido, remoto) son más valorados por familia de rol y segmento geográfico, para competir sin "sobrepagar" donde no es necesario.

- **Gestión de riesgo y continuidad**. Un mapa de roles en riesgo por escasez o rotación, y palancas concretas para mitigar (certificaciones, on-call, inglés, movilidad interna, sucesión).

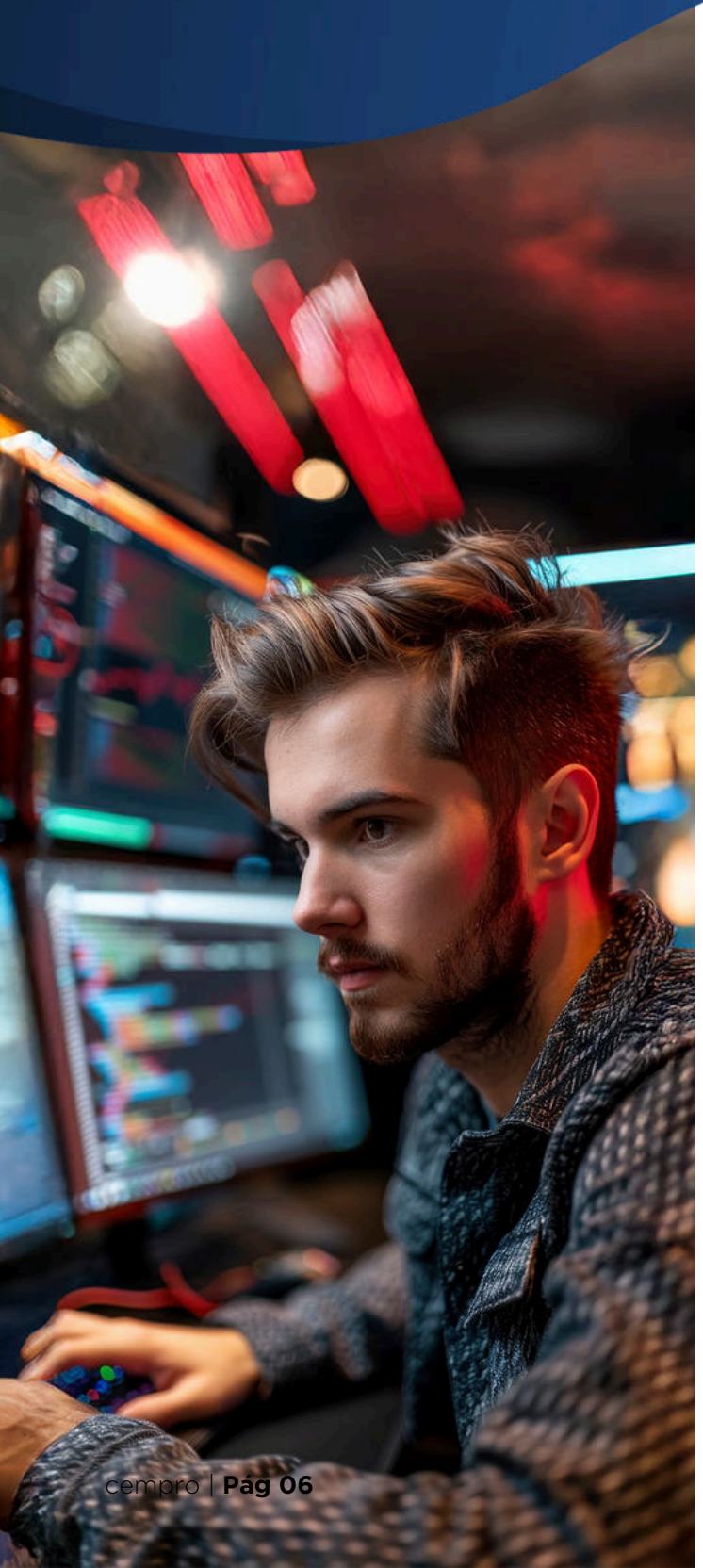
- **Gobernanza de compensaciones.** Un lenguaje común entre Finanzas, Personas y Tecnología para tomar decisiones rápidas, basadas en datos, con ritmo de actualización y KPI de seguimiento (atracción, TTF, aceptación de oferta, rotación crítica).



Este estudio está construido para decidir, no solo para mirar el mercado. Cada rol se presenta con una referencia de compensación comparable técnica y con el contexto que la explica: presión de demanda por tecnología, profundidad de oferta, modalidad predominante y señales de beneficios/bono que hoy mueven la aguja.

El objetivo es entregar una guía concreta para ajustar bandas, bono y beneficios, definir modalidad/hubs y ejecutar decisiones de talento de forma coordinada entre Dirección, Personas y Tecnología.

ACERCA DE IT-TALENT



IT-TALENT es la firma líder en Headhunting SENIOR TI y estudios de mercado tecnológico en Latinoamérica. Nacimos en Chile y operamos regionalmente con equipos locales y una red robusta de especialistas, apoyando a organizaciones de todos los tamaños a atraer, evaluar y retener talento tecnológico de alto impacto.

Nuestro diferencial combina consultoría experta con inteligencia de datos. A través de CHUMI-IT, nuestra plataforma propietaria, **analizamos de forma continua más de 400.000 perfiles TI en LATAM, levantando información de compensaciones, bonos, beneficios y modalidades de trabajo por tecnología y seniority** (el estándar real del mercado TI). En todos nuestros reportes y benchmarks, los valores se informan como sueldos netos, con metodología transparente y trazable.

Acompañamos a nuestros clientes en todo el ciclo de talento: búsqueda ejecutiva y técnica, mapas de mercado, evaluaciones por stack, estudios salariales y de beneficios, y tendencias en Cloud, Data/BI/IA, Ciberseguridad, ERP/CRM, DevOps e Infraestructura. **Entregamos informes ejecutivos y tableros de decisión** listos para comités de compensación y planificación de talento.

Liderados por Marco Muñoz, referente TI en la región —el headhunter de tecnología con más seguidores en LATAM, #1 en temas de tecnología en Hablahispana — (Favicom 2025), hemos construido una comunidad activa y una marca reconocida por su credibilidad, velocidad y calidad técnica.

Nuestro compromiso es simple: convertir datos en decisiones que eleven la convertir datos en decisiones que eleven la competitividad de nuestros clientes, con confidencialidad absoluta, enfoque práctico y una mirada regional que diferencia a IT-TALENT en cada proyecto.

DIVISIONES DE GRUPO IT-TALENT:

IT-TALENT
STAFFING IT

IT-TALENT
HEADHUNTER IT

IT-TALENT
CONSULTORIA IT

HONOUR
& Co.

CHUMI-IT

IT-TALENT

METODOLOGÍA APLICADA

METODOLOGÍA APLICADA

Este estudio se construyó con base en una metodología cuantitativa, regional y multi-fuente, pensada para reflejar con precisión la realidad del talento tecnológico en Latinoamérica. Su foco es entregar información accionable, combinando datos duros y percepciones del ecosistema TI.

1. Fuentes de información

Se utilizaron tres grandes fuentes principales:

1. Encuesta directa a profesionales TI en LATAM
   - Más de 3000 respuestas válidas obtenidas entre Noviembre y diciembre de 2025.
   - Recopiladas mediante formulario digital distribuido a través de redes sociales, comunidades tecnológicas, plataformas asociadas y el portal CHUMI.
2. Base de datos histórica y validada de procesos de selección de IT-TALENT
   - Información proveniente de más de 600 búsquedas ejecutivas y masivas realizadas en los últimos 24 meses en múltiples países de LATAM.
   - Incluye validación de sueldos ofrecidos, pretensiones salariales y bandas internas de empresas.
3. Datos anonimizados del portal CHUMI
   - Más de 400.000 perfiles analizados, para analizar perfiles y seniority.
   - Contempla información cruzada de sueldos, categorías, tecnologías, nivel de inglés, beneficios y más.
4. Entrevistas
   - Estos ultimos años se han realizado más de 4000 entrevistas por nuestros expertos, las cuales identificamos tendencias y criterios que tambien fueron analizados.

2. Estructura del análisis

Para cada cargo, se aplicó un modelo de análisis que considera:

- Desglose por niveles de seniority:
  - Nivel 0 (N0): perfiles junior, entry-level o de baja autonomía.
  - Nivel 1 (N1): semi-senior con experiencia relevante y autonomía media.
  - Nivel 2 (N2): senior, líderes técnicos o con rol estratégico.
- Percentiles salariales: Se muestra el rango completo con P25 (mínimo competitivo), P50 (mediana del mercado) y P75 (rango alto o perfiles top), lo que permite comparar sin caer en promedios engañosos.
- Categoría funcional del cargo: Se agrupan los cargos según áreas como Desarrollo, Infraestructura, Data & Analytics, ERP, Cloud, Marketing, entre otras, para facilitar análisis por especialidad.

3. Variables adicionales analizadas

Además del salario, se incluyeron variables clave que afectan la experiencia y proyección del talento tech:

- Modalidad de trabajo (remoto, híbrido, presencial)
- Nivel de inglés (autoevaluado)
- Felicidad laboral (escala de 1 a 5)
- Tipo de contrato
- Beneficios recibidos
- Presencia de bono y modalidad
- Ofertas laborales recibidas (como indicador de demanda)
- Género y ubicación
- entre otros.

Validación y consistencia

Se aplicaron controles automáticos y filtros manuales para asegurar la validez de la muestra:

- Se descartaron respuestas incompletas o incoherentes.
- Se normalizó la nomenclatura de cargos y beneficios.
- En casos con baja muestra por cargo, se utilizó el promedio por categoría funcional para mantener la robustez del análisis.

Resultado

El resultado es un estudio que combina data cruda real del mercado con una interpretación especializada que permite a las empresas entender el contexto actual del talento TI en la región. No es sólo una tabla de sueldos: es una herramienta estratégica, basada en evidencia.

"Para mayor detalle metodológico, ver Anexo Metodológico."

IT-TALENT

DEMOGRAFÍA DE LOS **PROFESIONALES TI** EN LATAM

DEMOGRAFÍA DE LOS PROFESIONALES TI

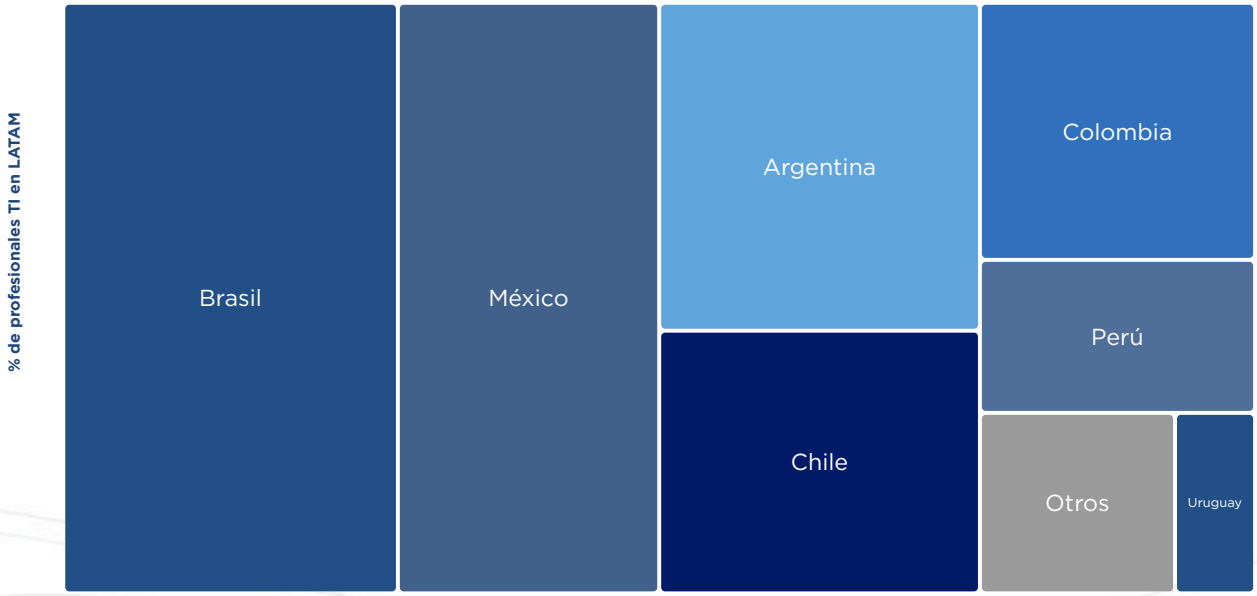
Cuando uno lleva años trabajando directamente con talento tecnológico en toda Latinoamérica, terminan pasando dos cosas:
La primera, es que te das cuenta de que el mercado no es homogéneo; y la segunda, es que puedes anticipar dónde va a escasear o explotar la demanda incluso antes de que las empresas lo noten.
LATAM es un continente enorme, pero el talento TI no está distribuido de manera pareja. Existen polos naturales donde se concentra la mayor parte de ingenieros, desarrolladores, expertos en cloud, data y ciberseguridad. Otros países están creciendo, algunos más lentos, otros mucho más rápido de lo que el mercado esperaba.

Y eso es justamente lo que quiero mostrar en este capítulo:
dónde está realmente el talento tecnológico de Latinoamérica hoy, según nuestros últimos análisis internos, nuestra base de datos de más de 400.000 perfiles TI, y la observación continua de miles de procesos de reclutamiento con empresas de toda la región.

Distribución Geográfica del Talento TI en LATAM

Si ves el treemap, notarás algo muy claro:
Brasil domina el continente, seguido por México, Argentina, Chile y Colombia. Pero más allá del gráfico, entender la historia detrás de esa distribución es lo que realmente importa.

Brasil, por ejemplo, es tan grande en volumen que funciona como un mercado independiente. Su cantidad de profesionales TI es gigantesca porque su ecosistema tecnológico es gigante. Y aun así, sigue teniendo escasez de talento senior.



Fuente IT-TALENT

Estos porcentajes representan la participación relativa del talento TI activo en LATAM según los últimos análisis del equipo de IT-TALENT



México no se quedó atrás. El nearshoring, la llegada de corporaciones globales y la explosión de fintech han impulsado el crecimiento de tal forma que hoy es uno de los países más estratégicos de toda la región para contratar talento.

Argentina, por su parte, tiene algo que a mí, personalmente, siempre me impresiona: la calidad técnica promedio y la capacidad de exportar talento senior. Es un país con cultura digital fuerte, buen nivel técnico, y profesionales que incluso sin recursos crean soluciones de clase mundial.

Chile y Colombia tienen algo en común:
mercados maduros, con talento bien preparado, estabilidad técnica y empresas que empujan fuerte la transformación digital.

Y luego está el resto de LATAM:
Perú, Uruguay, Ecuador, Centroamérica y Caribe... mercados más pequeños, sí, pero con talento cada vez más demandado, sobre todo en Data, Cloud y proyectos digitales.

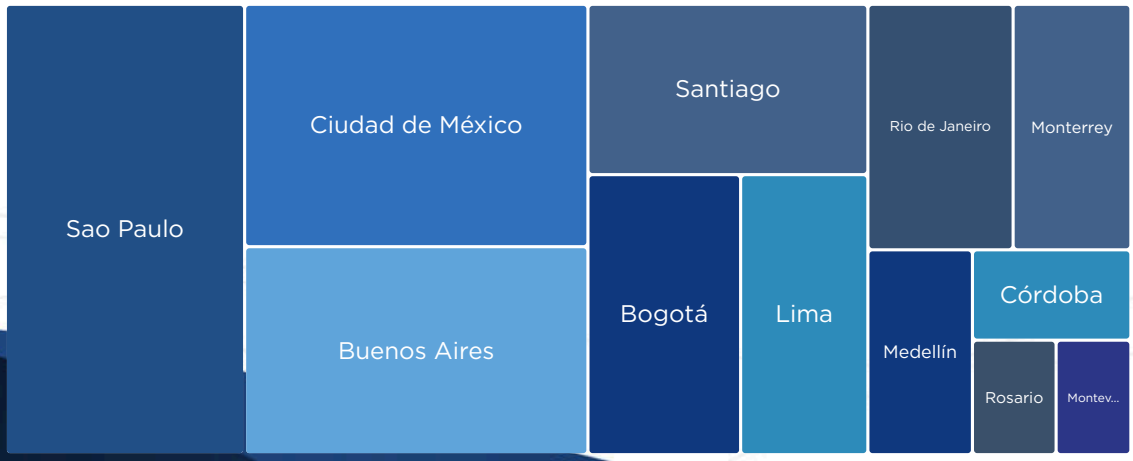
Ciudades con Más Profesionales TI en LATAM

Algo que siempre digo a nuestros clientes internacionales es que LATAM funciona por polos, no por países completos.

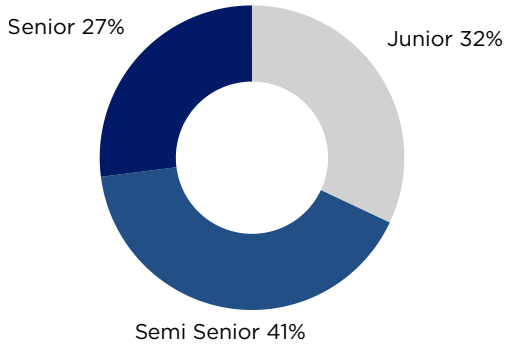
Las ciudades son las que realmente forman talento, no las fronteras.

Y dentro de los polos, hay algunos que destacan por lejos:

- São Paulo, el epicentro absoluto del talento tech del continente.
- Ciudad de México, el hub que más rápido está creciendo.
- Buenos Aires, probablemente el polo con mejor calidad técnica promedio.
- Bogotá, con un ecosistema digital cada vez más potente.
- Santiago, un mercado estable, sólido y con alta madurez digital.
- Lima, que está evolucionando aceleradamente en cloud y data.
- Medellín, que se consolidó como polo de innovación y desarrollo.
- Monterrey, con una alta demanda pero principalmente de empresas de USA.



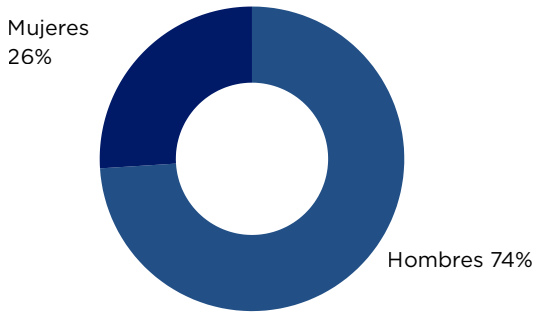
Ciudades con más Profesionales TI en LATAM



SENIORITY

LATAM es un mercado donde la mayor parte del talento está en etapas tempranas o intermedias (Junior + Semi Senior= 73%).

El desafio real del 2026 no es atraer juniors, Sino retener y desarrollar talento que pueda madurar hacia roles senior.

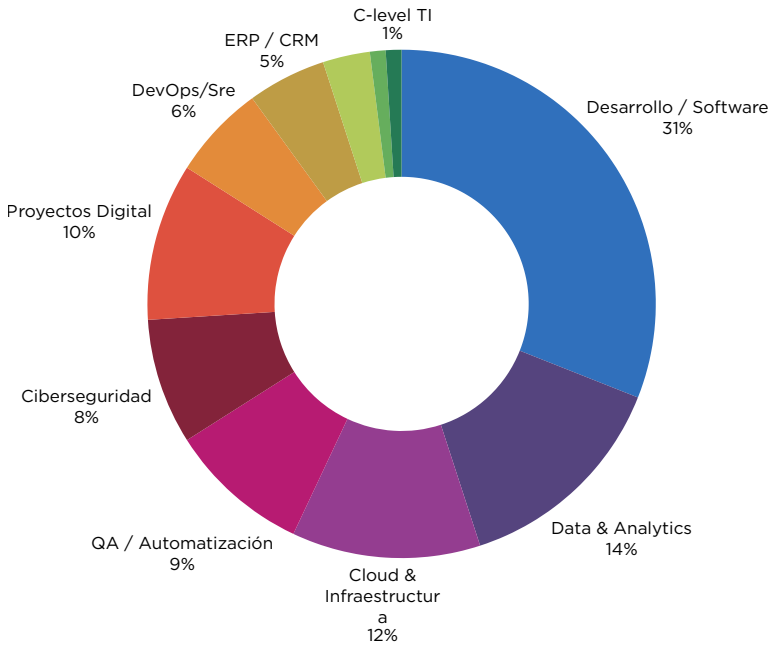


GENERO

Solo el 26% del talento TI en LATAM son mujeres, pero su presencia crece año a año, especialmente en roles de análisis, ERP/ CRM y gestión.

La diversidad y la madurez profesional serán claves para la sostenibilidad tecnológica.

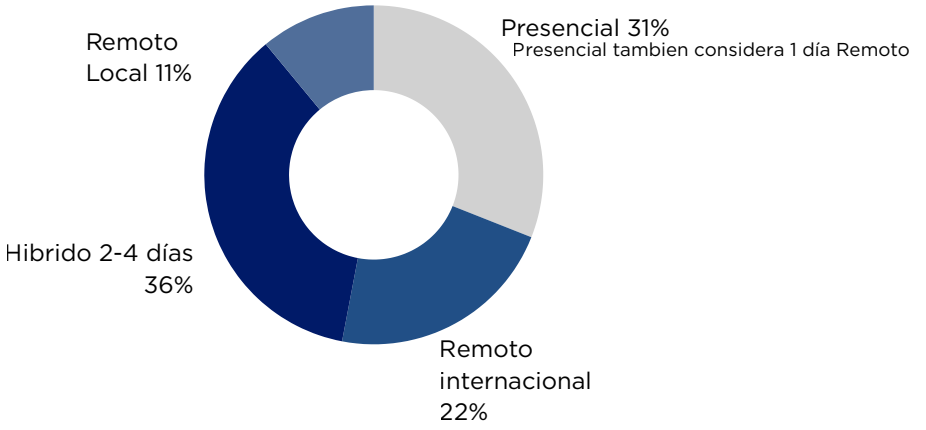
Distribución por área tecnológica



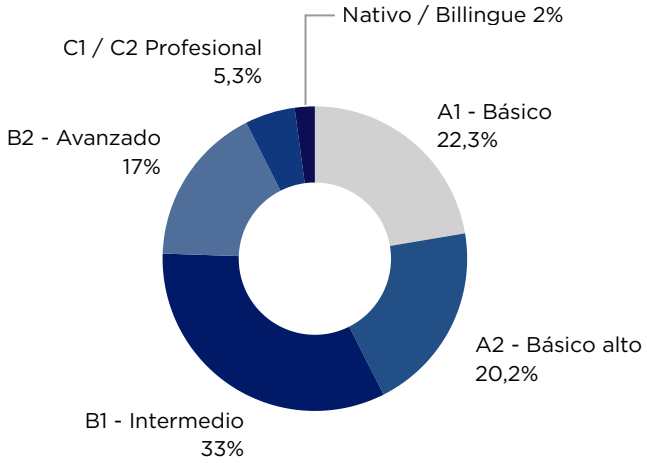
Insight IT - TALENT

Las áreas con mayor crecimiento proyectado 2026 son:
Data, Cloud, Cyber, DevOps y Producto (Producr owner/Manager).

Modalidad laboral de Profesional TI actual

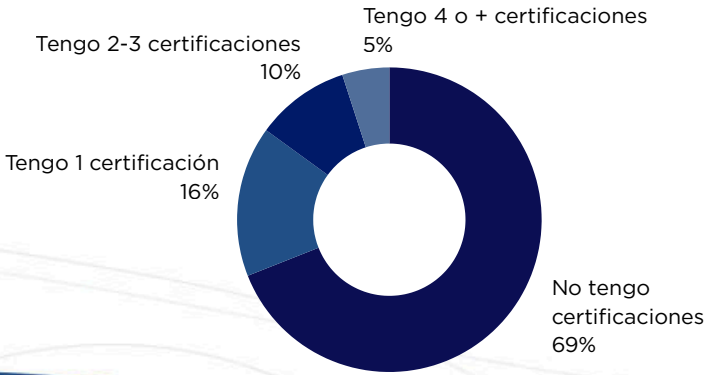


Nivel de inglés de Profesional TI



Insight IT - TALENT
Menos del 23% tiene nivel B2 + (inglés laboral adecuado). Esto explica por qué 40.5% perdió oportunidades de trabajo por el idioma.

Certificaciones TI



Insight IT - TALENT
El déficit de certificaciones es critico en áreas como:

- Cloud
- Ciberseguridad
- Data Engineering
- DevOps

Y es una de las razones por las que algunos países pierden competitividad frente a mercados como India o Europa del Este.

IT-TALENT

TENDENCIAS **TECNOLÓGICAS** 2026

TENDENCIAS TECNOLÓGICAS 2026

El 2026 ha consolidado una nueva etapa en la evolución tecnológica de las organizaciones en Latinoamérica. Si en años anteriores se hablaba de digitalización como una meta, hoy es una base mínima. Lo que realmente está transformando el mercado es la combinación de tecnologías disruptivas, nuevos modelos de negocio digitales y una reconfiguración profunda de los roles profesionales.

1. La Inteligencia Artificial: ya no es una tendencia, es el nuevo estándar

La IA ha dejado de ser un área aislada para convertirse en un componente transversal en múltiples funciones. Desde desarrolladores que integran GenAI en sus flujos de trabajo hasta profesionales de marketing que aplican IA para personalización de campañas o generación de contenido, la habilidad de entender, aplicar y convivir con IA será esencial para todos los roles tecnológicos del futuro.

2. El auge de los perfiles híbridos

Una de las señales más claras del mercado es el crecimiento explosivo de perfiles híbridos. Ya no basta con saber una sola cosa: hoy las organizaciones buscan talento que combine disciplinas, como por ejemplo:

- Desarrolladores + Machine Learning
- Marketing Digital + Analítica avanzada
- Ingenieros de datos + Negocio
- DevOps + Seguridad = DevSecOps
- Especialistas en IA + habilidades de comunicación = Prompt Engineers

Estos nuevos perfiles no siempre tienen nombres oficiales en las organizaciones, y en muchos casos operan formalmente con un rol tradicional, pero ejecutan tareas que cruzan disciplinas. Esta realidad crea una complejidad para reclutadores, managers y profesionales, que deben evolucionar sus descripciones de cargo y sus mapas de carrera.

3. Más integración que invención: ERP, CRM, BI e IA como piezas estratégicas

Un fenómeno creciente en 2026 es que muchas empresas, especialmente en LATAM, no están enfocadas en desarrollar nuevas tecnologías desde cero, sino en integrar soluciones ya maduras a sus procesos de negocio.

Plataformas como ERP, CRM, WMS, sistemas de BI, herramientas de IA o automatización están siendo adoptadas rápidamente, pero su valor depende de cómo se integran, configuran y escalan dentro de la realidad operativa de cada empresa.

Por eso, los perfiles con habilidades para gestionar, implementar y adaptar estas soluciones —como Consultores de Integración, Arquitectos Empresariales, Project Managers digitales y líderes funcionales TI— están en alta demanda. Tener visión de negocio y capacidades técnicas para conectar soluciones será un plus clave para ejecutivos y profesionales que quieran destacarse.

TENDENCIAS TECNOLÓGICAS 2026

4. Cloud y automatización como columna vertebral

El crecimiento de plataformas en la nube, junto con la necesidad de eficiencia operativa, ha disparado la demanda por automatización de procesos, infraestructura como código y arquitecturas escalables. Aquí destacan cargos como Cloud Architect, SRE, SysOps, RPA Consultant y otros vinculados a productividad y escalabilidad técnica.

5. Datos como activo estratégico

Ya no se trata solo de almacenar y reportar. Las empresas que realmente lideran son las que transforman datos en decisiones en tiempo real. Roles como Data Scientist, Ingeniero BigData, BI Developer y Analytics Translator siguen en alza, especialmente cuando combinan habilidades técnicas con visión de negocio.

6. Tendencias en contracción o transformación

Algunas áreas muestran señales de transformación más que de crecimiento neto:

- El rol tradicional de QA está migrando hacia automatización y QA con foco en experiencia del usuario.
- Las áreas de ERP clásico siguen activas, pero han perdido tracción frente a soluciones cloud y low-code.
- Algunos roles muy operativos de infraestructura están siendo reemplazados por soluciones automatizadas o servicios gestionados.

7. Ciberseguridad: del área especializada al principio transversal

Ciberseguridad dejó de ser responsabilidad exclusiva de un área técnica: hoy es un principio que atraviesa todas las decisiones tecnológicas. Desde arquitecturas cloud hasta modelos de IA, el diseño seguro es una exigencia desde la etapa cero.

En el mercado laboral, se observa una alta demanda de roles como:

- Consultores de Ciberseguridad
- Especialistas SOC/NOC
- DevSecOps
- Arquitectos de Seguridad
- Líderes de protección de datos y cumplimiento normativo (LGPD, GDPR)

Este año también ha crecido la búsqueda de perfiles con conocimientos en ciberseguridad y habilidades de negocio o gestión de proyectos, mostrando nuevamente la tendencia a los roles híbridos.

Además, la maduración de normativas regionales como la Ley de Protección de Datos en Chile y otros países ha impulsado la contratación de profesionales que no solo entiendan tecnología, sino también riesgos legales y regulatorios.

"La tecnología cambia, pero lo que más se transforma son los roles. El futuro no será de quienes más lenguajes dominen, sino de quienes puedan integrar disciplinas, adaptarse y conversar con la inteligencia artificial."

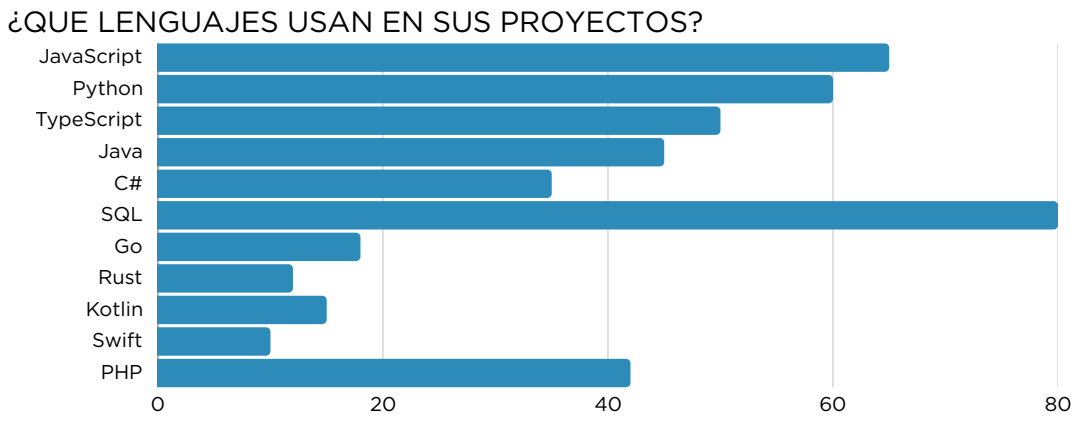
— Marco Muñoz, CEO IT-TALENT

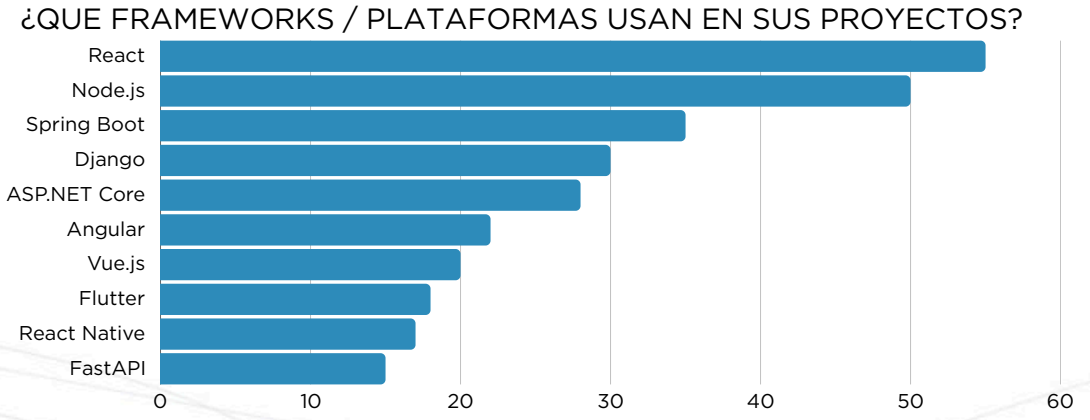
Además de observar lo que dicta el mercado laboral sobre habilidades emergentes y roles híbridos, un análisis profundo de las tecnologías que realmente están utilizando las empresas nos entrega información valiosa para comprender la evolución del ecosistema IT en la región.

En LATAM, las plataformas ERP, CRM, herramientas BI, y servicios de infraestructura cloud se han consolidado como pilares tecnológicos de operación empresarial. Por ejemplo, SAP y Microsoft Dynamics siguen liderando el segmento ERP, mientras que Salesforce y Microsoft Dynamics 365 son los CRMs más populares. En Business Intelligence, Power BI domina ampliamente, reflejando su integración con ecosistemas Microsoft ya existentes.

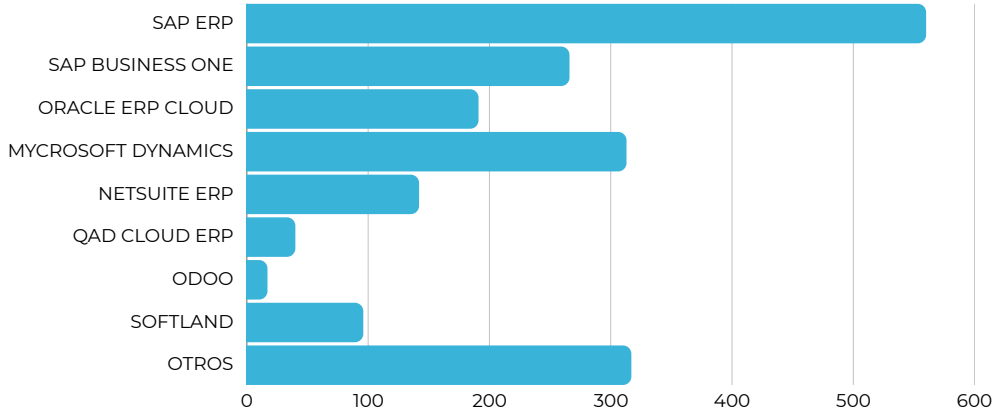
Por otro lado, la infraestructura tecnológica está fuertemente concentrada entre Microsoft Azure y AWS, con una adopción conjunta que supera el 80% de las respuestas. Esto refuerza el enfoque hacia la nube como estándar y destaca la necesidad de perfiles técnicos que comprendan entornos multi-cloud o híbridos.

Adicionalmente, la experiencia de los profesionales en tecnologías de desarrollo sigue estando fuertemente anclada en lenguajes como Java, JavaScript, Python y Node.js, aunque se observa una creciente familiaridad con tecnologías como TypeScript, Go y Kotlin, lo que habla de una renovación paulatina del stack tecnológico.

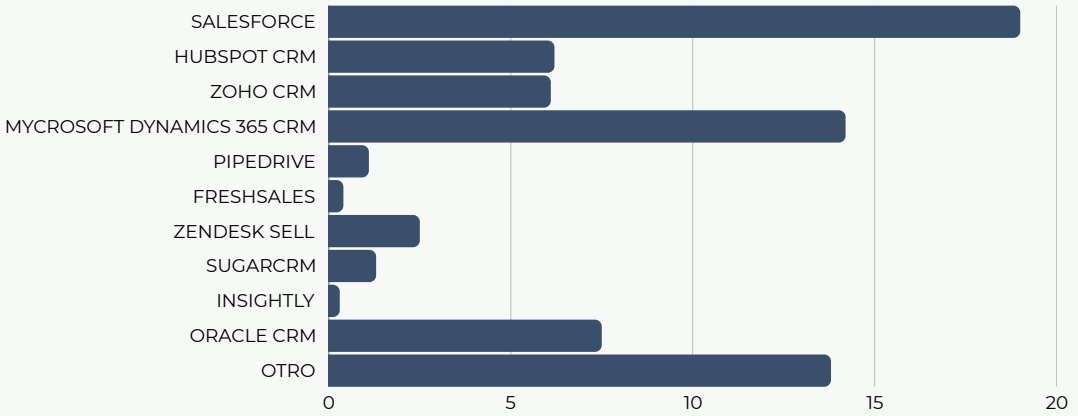




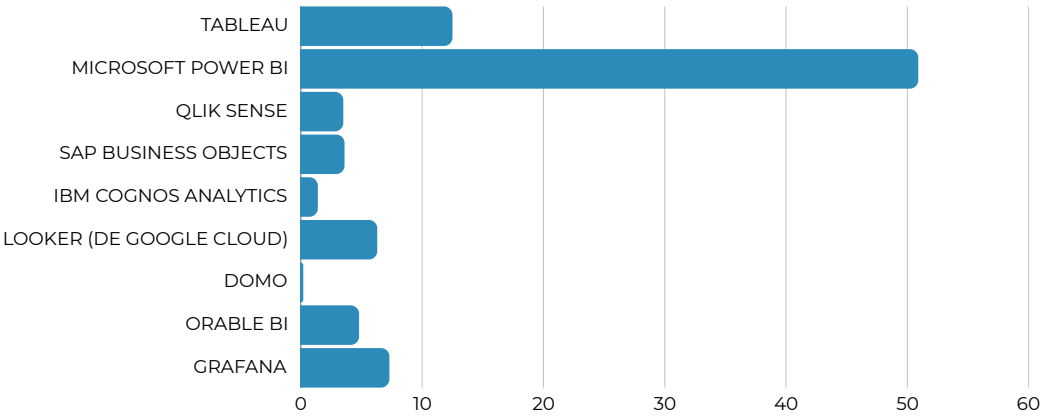
¿CUÁL O CUALES ERP UTILIZA TU EMPRESA?



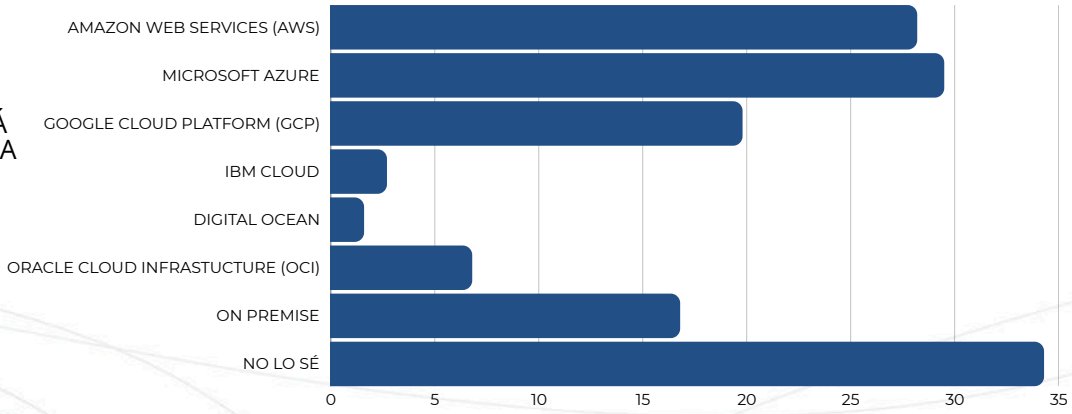
¿CUÁL O CUALES CRM UTILIZA TU EMPRESA?



¿EN TU EMPRESA ESTÁN USANDO ALGUNA HERRAMIENTA DE BI?



¿QUÉ INFRAESTRUCTURA ESTÁ OCUPANDO TU EMPRESA ACTUALMENTE?



IT-TALENT

MERCADO
LABORAL TI

MERCADO LABORAL TI
(FELICIDAD, ROTACIÓN, BÚSQUEDA, ETC)

Mercado laboral TI: dinámicas de búsqueda, movilidad y oportunidades profesionales

El mercado laboral TI actual presenta características particulares que lo diferencian de otros sectores. Más allá de la alta demanda de talento tecnológico, lo que realmente define su funcionamiento es la **movilidad constante de profesionales**, incluso entre quienes ya se encuentran empleados. Esto genera un mercado dinámico, competitivo y altamente influenciado por redes de contacto y reputación profesional.

Nivel de búsqueda laboral en profesionales TI empleados

Uno de los aspectos más relevantes del mercado TI es que la mayoría de los profesionales no espera estar desempleado para evaluar nuevas oportunidades. Los datos muestran que:

- **38% de los profesionales TI empleados sí están buscando activamente un nuevo trabajo**, aun cuando ya cuentan con empleo.
- 41% no está buscando de forma activa, pero estaría dispuesto a escuchar una oferta atractiva.
- Solo 21% no busca activamente ni tiene intención de cambiar, ya que se siente conforme en su posición actual.

Este escenario revela que casi **8 de cada 10 profesionales TI están abiertos, total o parcialmente, a cambiar de empleo**, lo que refuerza la idea de que las oportunidades laborales surgen constantemente y que los procesos de contratación no se limitan a personas desempleadas. En este contexto, las empresas compiten permanentemente por talento, y los profesionales deben mantenerse visibles y conectados al mercado.

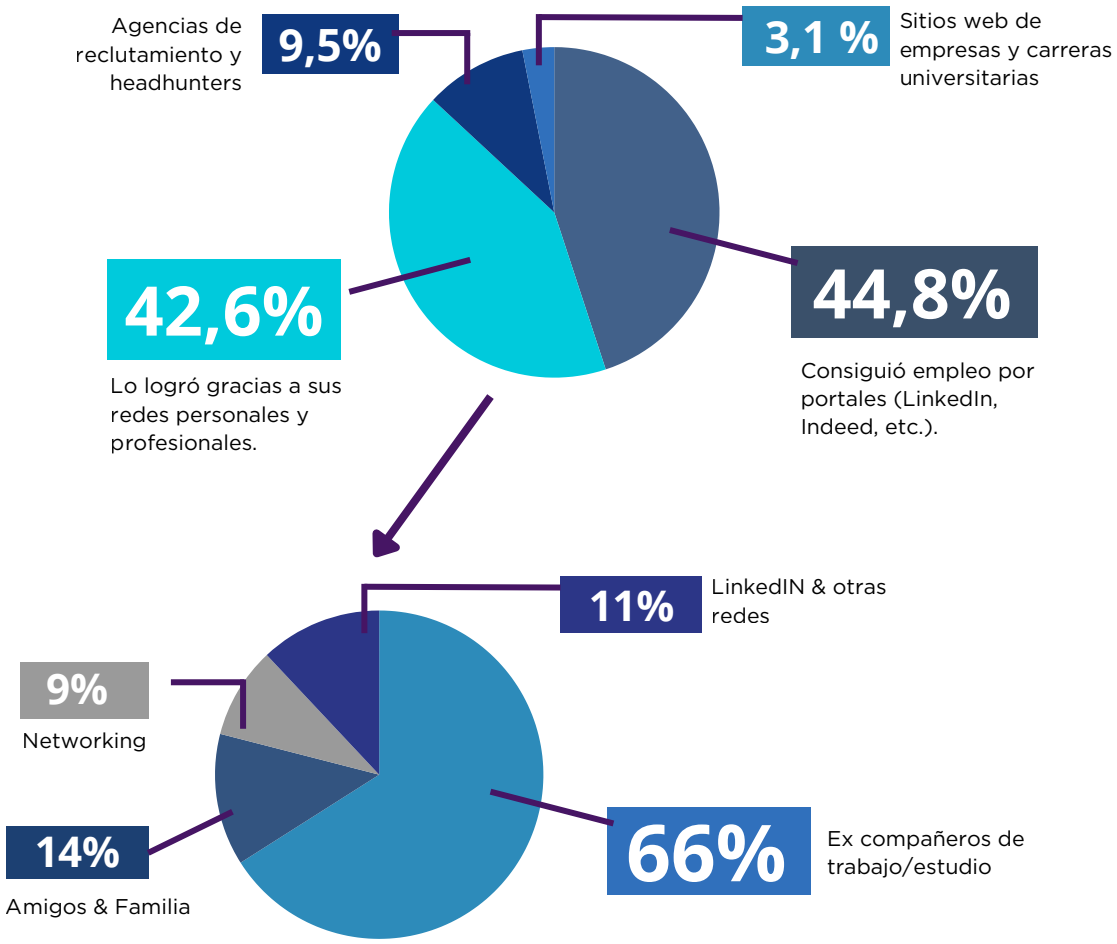
Cómo se accede a las oportunidades laborales en TI

En términos de acceso al empleo, el mercado TI se estructura principalmente a través de dos grandes canales. Por un lado, los portales de empleo concentran el 44,8% de las contrataciones, funcionando como el principal punto de entrada formal a las ofertas laborales. Plataformas como LinkedIn, Indeed, chumi-it y portales especializados permiten a las empresas filtrar perfiles y a los profesionales mantenerse informados sobre el mercado.

Por otro lado, el 42,6% de los empleos se consigue gracias a redes personales y profesionales, lo que confirma que el mercado TI es profundamente relacional. Al analizar el subconjunto de los referidos, se observa que:

- 66% de las recomendaciones provienen de ex compañeros de trabajo o estudio.
- 14% de amigos y familiares.
- 11% de LinkedIn u otras redes profesionales.
- 9% de networking general.

¿Cual fue la forma en que encontraste tu actual trabajo?



Motivaciones para cambiar de trabajo en TI

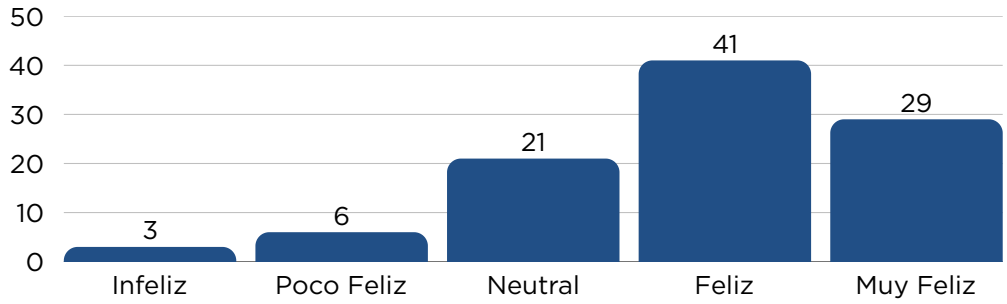
La decisión de cambiar de empleo en TI no suele responder a una sola causa, sino a una combinación de factores que reflejan las nuevas expectativas laborales del sector:

- 40% cambiaría principalmente por un mayor sueldo, confirmando que la valorización económica sigue siendo el principal motor de movilidad.
- 28% prioriza la posibilidad de trabajo remoto o mayor flexibilidad, un aspecto cada vez más relevante tras la consolidación del trabajo híbrido.
- 20% busca mayor estabilidad laboral, especialmente en contextos de incertidumbre económica.
- 12% cambiaría por un mal ambiente laboral, lo que pone en evidencia la importancia de la cultura organizacional y el clima de trabajo.

Estos datos reflejan que el mercado TI no solo compite en términos salariales, sino también en condiciones laborales, flexibilidad y calidad del entorno de trabajo.

Nivel de felicidad laboral en profesionales TI

A pesar de la alta movilidad, el nivel de satisfacción laboral en TI es mayoritariamente positivo. En una escala de 1 a 5, la mayoría de los profesionales se sitúa en los niveles más altos de bienestar:



Esto indica que **7 de cada 10 profesionales TI se sienten felices o muy felices** en su trabajo, lo que sugiere que los cambios laborales no siempre están motivados por insatisfacción, sino por oportunidades de mejora profesional, crecimiento o mejores condiciones. En TI, cambiar de empleo es muchas veces una estrategia de desarrollo de carrera más que una reacción negativa.

Apreciaciones y conclusiones clave

- El mercado laboral TI es altamente dinámico, incluso entre profesionales empleados.
- La mayoría del talento está abierta a nuevas oportunidades, lo que hace que la visibilidad y las redes sean fundamentales.
- Las relaciones laborales y académicas son el principal canal real de acceso al empleo, superando incluso a los portales en importancia estratégica.
- El sueldo sigue siendo el principal factor de cambio, pero el trabajo remoto, la estabilidad y el ambiente laboral ganan cada vez más peso.
- Existe un alto nivel de felicidad laboral, lo que refuerza la idea de que el mercado TI se mueve por oportunidades, no solo por conflicto o descontento.

Recomendaciones estratégicas

- Para profesionales TI, es clave mantener redes activas, incluso cuando se está conforme en el empleo actual.
- Invertir en buenas relaciones laborales y académicas es una estrategia directa de empleabilidad futura.
- Las empresas deben entender que atraer talento TI implica no solo ofrecer buenos salarios, sino también flexibilidad, estabilidad y buen clima laboral.
- Para estudiantes, cada proyecto, práctica o trabajo en equipo debe verse como una oportunidad de construir reputación y relaciones que abrirán puertas a largo plazo.



IT-TALENT

MODALIDAD DE TRABAJO & **PRODUCTIVIDAD EN TI**

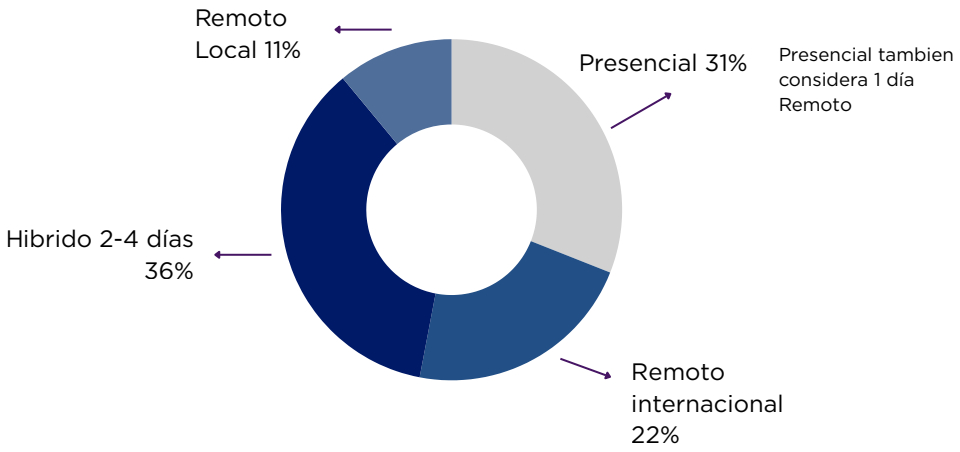
MODALIDAD DE TRABAJO & PRODUCTIVIDAD EN TI

El mercado tecnológico de LATAM se encuentra en una etapa de madurez híbrida. Aunque el trabajo remoto surgió como solución obligada en pandemia, hoy ha evolucionado hacia una combinación flexible de esquemas presenciales, híbridos y remotos —tanto locales como internacionales—, adaptados al tipo de cargo, cultura organizacional y nivel de seniority.
De acuerdo con los resultados del estudio, el modelo más frecuente en la actualidad es el híbrido entre 2 a 4 días a la semana en oficina (25%), seguido de cerca por la presencialidad con 1 día remoto (31%), lo que revela que aún existe un fuerte componente físico en muchas empresas de la región.

El trabajo remoto internacional ya representa un 22%, consolidándose como una alternativa atractiva para profesionales altamente calificados que buscan oportunidades fuera del país sin necesidad de reubicarse pero principalmente profesionales con nivel de ingles C1 o C2. Este fenómeno sigue en alza, y plantea un desafío claro para la retención de talento por parte de las empresas locales.

Además, se observan formatos emergentes como el híbrido ocasional (11%), donde se asiste a la oficina solo para reuniones clave o trabajo colaborativo, y el remoto local (11%), predominante en startups o empresas 100% digitales.

Modalidad laboral actual



La percepción de productividad reportada por los profesionales TI no depende exclusivamente del modelo de trabajo. De hecho, tanto en remoto como en presencial, se observa una productividad alta cuando existen:

- Claridad de objetivos y KPIs
- Autonomía en la ejecución
- Buen liderazgo y gestión de personas
- Herramientas tecnológicas colaborativas

Este hallazgo reafirma una tendencia clave: **no es el lugar lo que determina el rendimiento, sino el diseño organizacional y el empowerment del talento**.

Los esquemas híbridos, bien implementados, pueden lograr altos niveles de productividad, especialmente en perfiles senior, mientras que los modelos 100% remotos exigen procesos más sólidos para mantener la coordinación y cultura.

Trabajo remoto internacional: creciendo como nueva frontera del talento

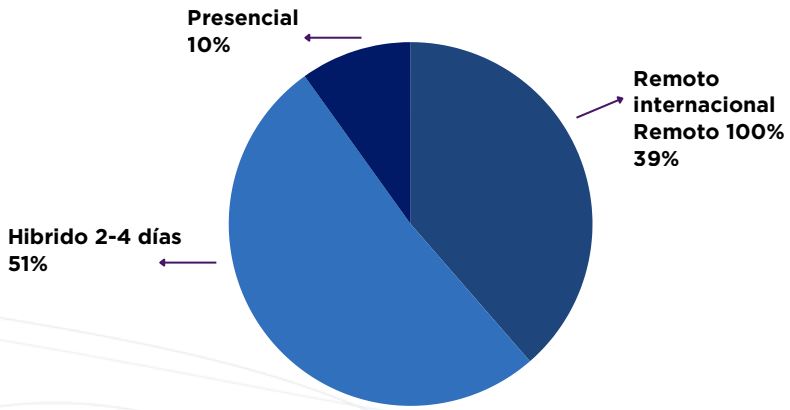
El 22% de los encuestados declaró trabajar en modalidad remota internacional, conectándose con empresas extranjeras desde su país de origen. Las principales oportunidades provienen de:

- Estados Unidos
- Canadá
- España
- Alemania

Este tipo de contratos suele ofrecer salarios en dólares o euros, acceso a tecnologías de punta, metodologías ágiles avanzadas y ambientes multiculturales.

Esto ha generado una nueva competencia global por el talento latinoamericano, lo que obliga a las empresas locales a revisar sus políticas de compensación, flexibilidad y crecimiento profesional, si desean mantener a sus mejores perfiles frente a ofertas globales más atractivas.

¿Qué modalidad consideran MÁS productiva?



La productividad no está asociada a “estar sentado físicamente”, sino a autonomía, concentración y estructura.

IT-TALENT

FORMACIÓN, CERTIFICACIONES & UPSKILLING EN TI

LATAM 2025

FORMACIÓN, CERTIFICACIONES & UPSKILLS EN TI

Si hay un tema que cruza todo el mercado TI hoy es la formación.
No importa si hablas con un senior con 15 años de experiencia o con alguien que recién empieza:

todo el mundo está aprendiendo algo, o siente que tiene que aprender algo.
Y esto no es casualidad.

La industria cambió el ritmo. Las tecnologías cambiaron, los lenguajes cambiaron, los modelos de trabajo cambiaron... y ahora la formación ya no es un "plus", es una condición para mantenerse vigente.

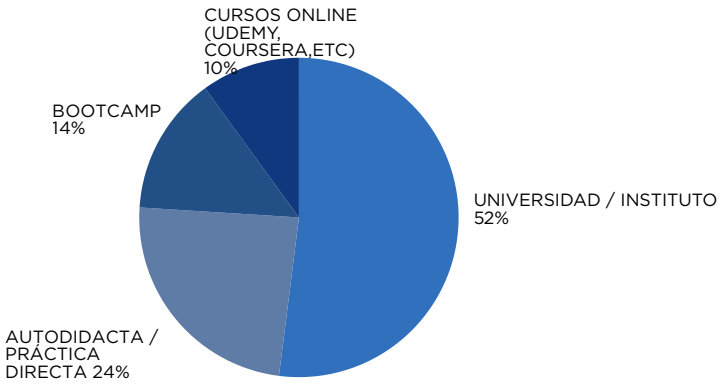
Por eso, uno de los capítulos más importantes del estudio es este:
cómo se están formando los profesionales TI, qué certificaciones tienen, qué habilidades les faltan y qué están estudiando para el 2026.

¿Cómo se formaron los profesionales TI en LATAM?

Cuando analizamos las respuestas de CHUMI y contrastamos con los perfiles reales de la base de IT-TALENT, aparece un patrón que se repite cada año:

La formación en TI en LATAM es híbrida, diversa y no depende solo del sistema educativo formal.

Modalidad de formación (según profesionales TI)
Tipo de Formación% Profesionales



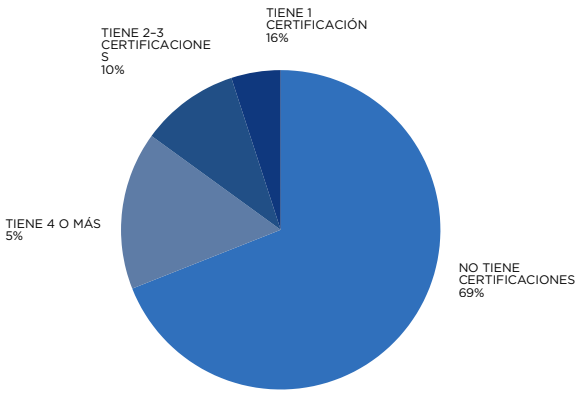
Esto refleja un fenómeno clave: en TI importa más la experiencia real y la capacidad de aprender que el diploma colgado en la pared.

Certificaciones: el gran déficit del mercado TI LATAM

Aquí tenemos uno de los datos más delicados del estudio:
la mayoría de los profesionales TI NO tiene certificaciones técnicas vigentes.

Estado actual de certificaciones

Certificaciones % Profesionales



Este déficit de certificaciones es especialmente grave en áreas donde son prácticamente obligatorias:

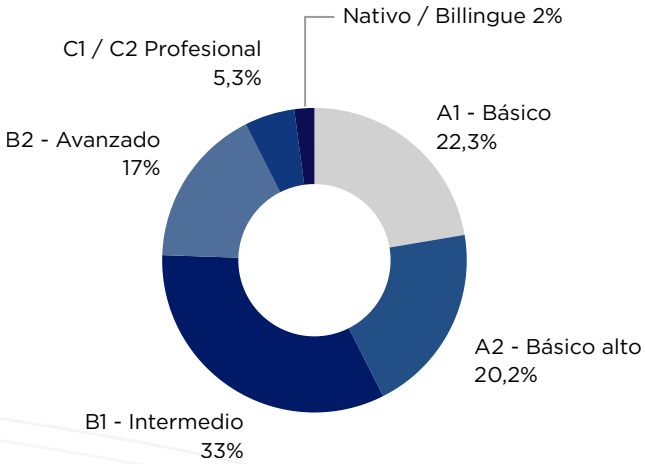
- Cloud (AWS, Azure, GCP)
- Ciberseguridad (nivel intermedio hacia arriba)
- Data Engineering
- DevOps / SRE

En palabras simples:
las empresas necesitan más talento certificado del que hoy existe.

Nivel de inglés: la brecha más grande del continente

Este es un punto que tú siempre mencionas en tus charlas, Marco:
el inglés sigue siendo la principal barrera de acceso a trabajos globales.

Nivel de inglés declarado
Nivel% Profesionales



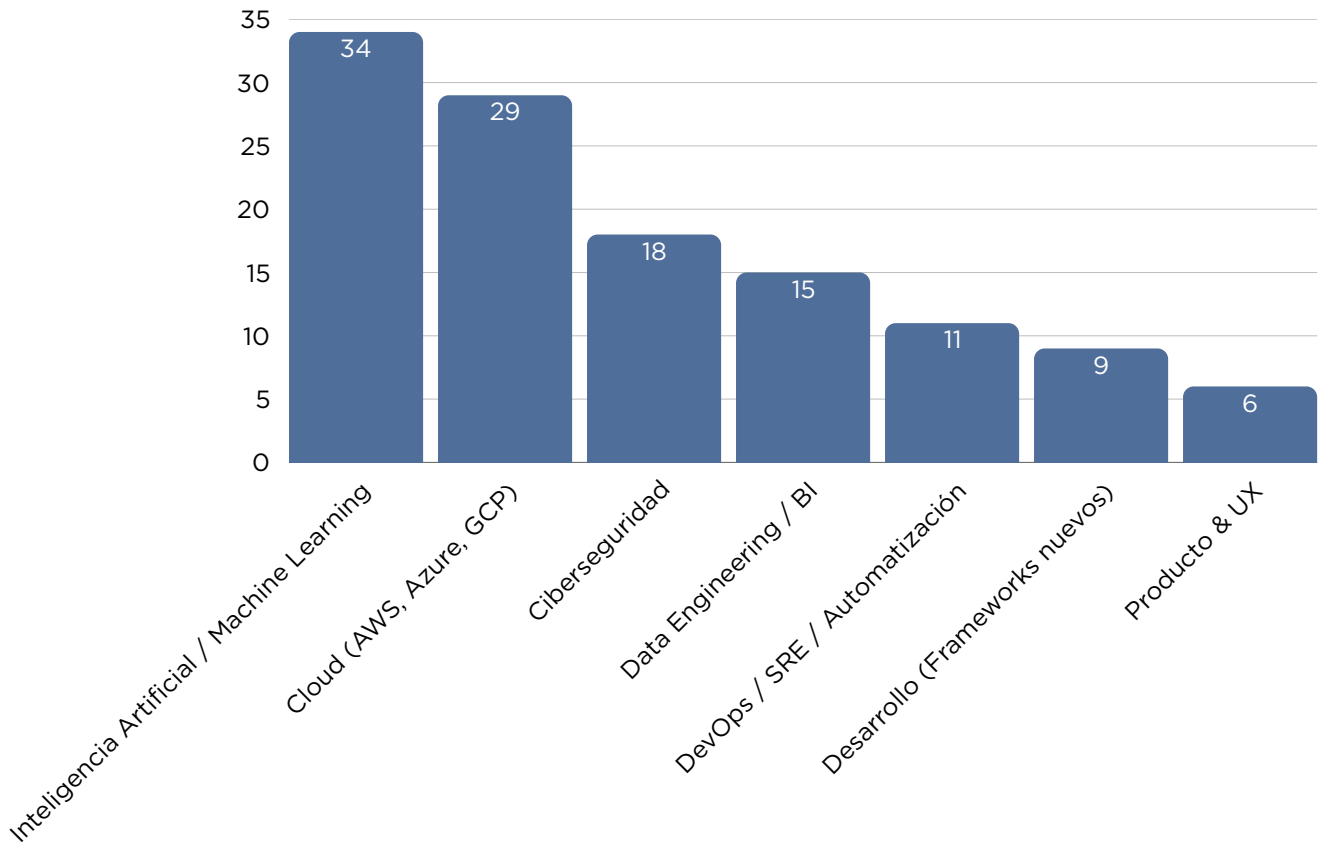
Solo el 23% posee inglés laboral real (B2+).

4 de cada 10 dice haber perdido oportunidades por no hablar inglés.

¿Qué están estudiando los profesionales TI ahora?

Aquí está la parte interesante: los profesionales TI están estudiando exactamente las áreas que serán más relevantes hacia 2026.

Top áreas de estudio en LATAM
Área de Estudio% Profesionales



(Los valores suman más de 100% porque muchos estudian más de un área a la vez.)

La conclusión es clara:
Los profesionales TI ya entendieron dónde está el futuro.
Las áreas más estratégicas están atrayendo la mayor parte del upskilling.

¿Qué certificaciones están buscando obtener?

Según las respuestas de CHUMI, las certificaciones más deseadas para 2025–2026 son:

Top Certificaciones más buscadas
- AWS Solutions Architect
- Azure Administrator / Engineer
- GCP Associate
- Scrum Master / Product Owner
- ITIL
- Cisco CCNA
- CompTIA Security+
- Data Engineering (Databricks, Snowflake).

Todas consistentes con las áreas de mayor proyección.

El profesional TI de LATAM está en un proceso de transformación permanente.
La formación nunca había sido tan transversal ni tan urgente como ahora.

Este capítulo deja claro que:

- La mayoría llegó a TI por rutas mixtas (no solo universitarias).
- La falta de certificaciones es una de las brechas más grandes de la región.
- El inglés sigue siendo una barrera crítica.
- La IA, Cloud, Data, Cyber y DevOps son las áreas donde más se están especializando.
- Los seniors son quienes estudian de manera más estratégica.
- Y el upskilling se convirtió en un requisito básico para no quedarse atrás.

La industria no está pidiendo que las personas sepan de todo:
está pidiendo que aprendan rápido, que sepan adaptarse y que entiendan que el conocimiento técnico ahora caduca en meses, no en años.

IT-TALENT

COSTO DE VIDA

COSTO DE VIDA

En el análisis de remuneraciones, es habitual centrarse únicamente en el monto del sueldo ofrecido. Sin embargo, en el contexto LATAM y global, el valor real de ese ingreso cambia radicalmente según el país en el que reside o trabaja el profesional.

En IT-TALENT observamos constantemente que la competitividad de una oferta no depende sólo del salario nominal, sino también de variables como el costo mensual de alimentación, transporte, salud, servicios, impuestos y, en especial, arriendo. Un mismo sueldo puede brindar una excelente calidad de vida en un país, y ser insuficiente en otro con costos significativamente más altos.
Por esta razón, antes de evaluar bandas salariales o comparar sueldos entre países, es fundamental entender cuánto cuesta realmente vivir en cada uno de ellos.

¿Qué presentamos en esta sección?

- Un índice de costo de vida actualizado para 2025, basado en datos de Numbeo y otras fuentes regionales consolidadas.
- Una guía de gasto mensual estimada en dólares (USD), sin considerar arriendo, para un profesional que vive solo.
- Un enfoque práctico: usamos las capitales o principales ciudades como referencia (CDMX, Santiago, Bogotá, Lima, Buenos Aires, etc.), ya que concentran la mayoría del empleo tech.

¿Para qué sirve este análisis?

- Para empresas y equipos de personas: permite ajustar correctamente las bandas salariales a la realidad local y evitar errores de sobre o sub-compensación.
- Para talento TI: ayuda a evaluar si una oferta representa una mejora real en su calidad de vida.
- Para entender fenómenos emergentes: por ejemplo, el auge del trabajo remoto internacional ha llevado a muchas empresas a contratar talento en países de menor costo relativo, generando nuevas dinámicas salariales que este índice ayuda a contextualizar.

Costo de vida por país (Numbeo, mid-2025)

País	Índice costo de vida	Single (USD/mes, sin arriendo)**	Nota rápida
USA	100	1300	Referencia global (NY = 100)
España	55	900	Madrid/Barcelona como proxy
Chile	53	850	Santiago como proxy
México	45	650	CDMX como proxy
Argentina	41	550	Buenos Aires, impacto inflación
Colombia	40	560	Bogotá/Medellín como proxy
Perú	38	540	Lima como proxy
Guatemala	37	530	Ciudad de Guatemala como proxy

Índice Costo de Vida: relativo a Nueva York = 100 (más alto = más caro).
*** Single (USD): guía de gasto mensual estimado sin arriendo para un profesional que vive solo; sirve como pivote para estimar costo de vida neto por país.*

¿Qué revela el índice?
El índice de costo de vida actúa como un ajustador clave para interpretar correctamente los salarios en diferentes mercados. Cuando observamos sólo la cifra bruta de un sueldo —por ejemplo, USD 2.000 mensuales— podría parecer competitiva o insuficiente dependiendo del país. Pero al contrastarla con el gasto mensual real de un profesional en cada región, la lectura cambia drásticamente.

Tomemos algunos ejemplos concretos:

- Un profesional en **Guatemala**, con un costo de vida mensual estimado en USD 530 (sin arriendo), podría tener un poder adquisitivo muy alto si recibe un sueldo internacional dolarizado cercano a estándares de países como EE.UU. o Chile. De hecho, muchas startups y empresas globales están apostando por contratar talento centroamericano en modalidad remota internacional, dado que combina buena formación con costos locales bajos.
- En **Argentina**, pese a sus sueldos nominales más bajos, el costo de vida ajustado por tipo de cambio (USD 550 en promedio) permite que ciertos perfiles senior accedan a un alto nivel de consumo local si su sueldo está atado a moneda dura. Pero también refleja la complejidad del entorno económico y cómo la inflación y devaluación afectan la planificación de bandas salariales.
- **México y Colombia**, con costos de vida algo más moderados (USD 650 y USD 560 respectivamente), representan el punto de equilibrio ideal para muchas empresas regionales que buscan una combinación entre talento disponible, sueldos sostenibles y buena infraestructura digital.
- En contraste, países como **Chile o España**, si bien tienen altos estándares de vida y mayor madurez en sus ecosistemas digitales, requieren salarios más altos para ser competitivos, ya que el costo mensual básico supera los USD 850–900 sin incluir arriendo. Esto implica que las empresas que ofrecen sueldos “promedio regional” en estos mercados pueden quedar rezagadas en atracción y retención.
- Finalmente, en **USA**, que se usa como referencia (índice 100), el costo de vida estimado sin arriendo es de USD 1.300. Esto subraya por qué muchas compañías tecnológicas estadounidenses están optando por modelos de contratación nearshore o remota internacional, con talento en LATAM que les permite mantener calidad, reducir costos y expandir operación.

En resumen, este índice no solo permite hacer comparaciones justas entre países, sino que también ofrece un marco clave para entender las decisiones de carrera de los profesionales y las estrategias salariales de las empresas. Hoy más que nunca, no se trata solo de “cuánto pagas”, sino de “cuánto vale lo que pagas, dónde lo pagas y cómo se percibe ese ingreso en la vida real”.

IT-TALENT

BENEFICIOS

BENEFICIOS

1. Beneficios por País (Legales y obligatorios)

Cada país posee un marco laboral distinto que determina elementos como número de sueldos al año, días de vacaciones, tipo de gratificaciones, o porcentaje de impuestos. En la práctica, estos beneficios "por defecto" influyen fuertemente en la percepción de bienestar y en la rentabilidad de contratar en cada mercado.

Este apartado se puede ilustrar claramente con el gráfico comparativo por país que ya has desarrollado (con banderas y puntos clave), tal como lo estás haciendo actualmente.



México
- 12 sueldos + aguinaldo obligatorio (mínimo 15 días)
- Vacaciones progresivas: 12 días iniciales
- ISR: 19% a 35%
- Hubs TI: CDMX, Guadalajara, Monterrey
- Alta disponibilidad de empleos remotos
- Competencia salarial muy fuerte en talento bilingüe
- Mercado robusto para perfiles de Data, Cloud, Cyber y Desarrollo.



Colombia
- 13 pagos (prima semestral)
- Vacaciones: 15 días hábiles
- ISR entre 0% y 39%
- Hubs: Bogotá, Medellín y Cali
- Mercado sólido con talento bien formado
- Pequeña brecha salarial respecto a México/Chile
- Alta demanda en Data, BI, Automatización y Cloud



Guatemala
- 14 sueldos por ley (incluye bono 14 y aguinaldo)
- ISR laboral bajo (5%–7%)
- 15 días hábiles de vacaciones
- Ecosistema empresarial consolidado
- Costo de vida bajo comparado con LATAM
- Baja penetración de inglés
- Hub eficiente para backoffice y soporte TI



Perú
- 13 pagos + CTS (ahorro obligatorio)
- Vacaciones: 30 días calendario
- Costo de vida relativamente competitivo
- Industria TI en crecimiento intermedio
- Demanda creciente en Cloud, QA y ERP
- Sueldos TI más ajustados que Chile/México



Chile
- 12 sueldos + gratificación (según empresa)
- Vacaciones: 15 días hábiles
- Alto costo de vida en Santiago
- Seguridad social sólida
- Mercado maduro, estable y competitivo
- Alta adopción de híbrido y cultura digital
- Demanda fuerte en Cloud, Ciber y Data



Panamá
- 13 sueldos
- Impuestos razonables
- Costo de vida alto (especialmente en Ciudad de Panamá)
- Mercado pequeño pero con mejores salarios relativos
- Hub corporativo regional
- Alta demanda de técnicos y especialistas



Argentina
- 13 sueldos (incluye aguinaldo)
- Alta inflación → ajustes frecuentes
- Alto nivel técnico, exportación de talento senior
- Enorme brecha entre sueldos locales y USD remotos
- Mercado que atrae empresas extranjeras para contratar remoto
- Excelente calidad técnica en Data, Backend y Mobile



España
- 12 salarios + 2 pagas extra
- Vacaciones: mínimo 30 días
- Seguridad social sólida
- Sueldos superiores a LATAM, inferior a USA
- Alta demanda en Data, IA, Cloud y Seguridad
- Mercado atractivo para relocalizaciones latinoamericanas.



Estados Unidos
- Sueldos TI más altos del mundo
- Competencia global por talento
- Beneficios corporativos muy superiores
- Hubs: Silicon Valley, NYC, Austin, Seattle
- Altísimo costo de vida
- Alta concentración de roles Cloud, IA, Seguridad

2. Beneficios No Monetarios Ofrecidos por las Empresas

Más allá de lo legal, muchas empresas entregan beneficios extra que impactan directamente en la motivación, salud y bienestar del colaborador. En el mundo TI, esto ya no es opcional.

Según nuestros datos:

- El 90% de las empresas ofrece flexibilidad, home office o esquemas híbridos, que se han transformado en el nuevo estándar.
- Un 75% entrega seguro de salud, particularmente fuerte en México, Colombia y Chile.
- Un 68% da días libres adicionales.
- Capacitación y apoyo a certificaciones también superan el 60%, mostrando que el desarrollo profesional es prioritario.

Beneficios No Monetarios Ti en LATAM

(Porcentaje de empresas que ofrecen cada beneficio)

Beneficio No Monetario	*Prevalencia LATAM (%)*	*Insight IT-TALENT*
Flexibilidad / Home Office / Híbrido	90%	Es el beneficio universal del sector TI. Se volvió estándar mínimo.
Seguro de salud / médico	75%	Especialmente fuerte en México, Chile y Colombia. Muy valorado.
Días libres adicionales	68%	Alta presencia en empresas con cultura digital; mejora retención.
Capacitación continua	65%	Eje central de desarrollo TI; muy valorado en roles técnicos.
Planes de carrera / desarrollo	63%	Están creciendo; clave para retener semisenior y senior.
Apoyo para certificaciones	60%	Muy demandado en Cloud, Data, DevOps y Ciberseguridad.
Trabajo remoto internacional (opción)	58%	Se ofrece como beneficio estratégico y diferenciador.
Bonos de desempeño operativos	55%	Complementan la compensación en roles altamente técnicos.
Planes de bienestar (mental/físico)	48%	En expansión; tendencia fuerte post pandemia.
Transporte / estacionamiento	35%	Más común en modelos presenciales o híbridos fijos.
Inglés pagado o cofinanciado	32%	Alta demanda, especialmente en perfiles con proyección global.
Beneficios familiares (guardería, apoyo escolar)	25%	Bajo aún; se concentra en corporativos grandes.

3. Bonos por Cumplimiento de Metas

Los bonos por cumplimiento de metas se han consolidado como un componente cada vez más relevante dentro del paquete de compensación total en el mundo TI. Más allá del sueldo base, estos incentivos variables permiten alinear los objetivos individuales y de equipo con los resultados del negocio, premiando el desempeño, la productividad y el impacto real del rol dentro de la organización.

Su presencia es particularmente significativa en cargos de liderazgo y posiciones estratégicas, donde la toma de decisiones, la gestión de equipos y la ejecución de iniciativas críticas tienen un impacto directo en los resultados de la empresa. En estos casos, el bono actúa no solo como incentivo económico, sino también como una herramienta de retención y compromiso.

Los datos del estudio muestran diferencias claras según el tipo de rol:

- C-Level TI lidera ampliamente, con un 78% de los profesionales recibiendo algún tipo de bono, y montos que pueden alcanzar entre 1,5 y 3,0 sueldos adicionales al año, dependiendo del cumplimiento de metas corporativas y resultados globales.
- Áreas como Ciberseguridad, ERP y Data & Analytics también presentan una alta prevalencia de esquemas de bonificación, reflejando la criticidad de estos roles en la continuidad operacional, la seguridad de la información y la toma de decisiones basada en datos.
- En contraste, Soporte, Infraestructura tradicional y algunas áreas de gestión como QA, UX o PM muestran porcentajes de bonificación más bajos y montos más acotados, generalmente asociados a metas operativas o de servicio, más que a resultados estratégicos de negocio.

Área TI	% recibe bono	Bono tipico	Rango
C-Level TI	78%	2.0	1.5-3.0
Ciberseguridad	62%	1.2	0.8-1.8
ERP	58%	1.0	0.8-1.5
Data & Analytics	55%	1.0	0.7-1.5
Desarrollo	50%	0.9	0.5-1.3
Infraestructura/Redes/SRE	46%	0.8	0.5-1.2
Soporte & Operaciones	32%	0.6	0.3-0.9
Otros (QA,PM,Agile,UX)	41%	0.7	0.4-1.1

*Los Valores son las cantidad de Sueldos Brutos que reciben anualizados

IT-TALENT

SUELDOS DE PROFESIONALES TI EN LATAM

SUELDOS DE PROFESIONALES TI

¿Cómo lo abordamos en IT-TALENT?

Para entender esto mejor, aplicamos una lógica de niveles funcionales que permite categorizar mejor el seniority real del profesional. Lo llamamos: Nivel 0, Nivel 1 y Nivel 2.
Estos niveles no están dados únicamente por los años de experiencia —que pueden ser engañosos—, sino por criterios concretos de autonomía, toma de decisiones, liderazgo técnico y dominio de tecnologías clave.

¿Qué define cada nivel?

- Nivel 0 (Inicial o Junior): Requiere supervisión o trabaja en tareas acotadas, no toma decisiones clave ni diseña arquitectura. Ideal para roles de entrada o primeros años de experiencia.
- Nivel 1 (Semi Senior o Intermedio): Ejecuta de forma autónoma, domina tecnologías core de su rol, participa en equipos multidisciplinarios, e incluso lidera tareas específicas o proyectos pequeños.
- Nivel 2 (Senior o Estratégico): Lidera técnicamente, define arquitectura, toma decisiones críticas, forma a otros profesionales y participa directamente en el impacto del negocio.

Estos niveles están presentes en todos los cargos, y explican por qué el mismo título puede tener rangos salariales tan amplios.



Un ***Desarrollador Junior*** puede ser alguien que:

- recién se integra a un proyecto,
- requiere guía constante,
- trabaja en tareas acotadas,
- todavía no diseña arquitectura ni toma decisiones.



Mientras que un ***Desarrollador Semi Senior*** ya puede:

- ejecutar tareas end-to-end,
- trabajar con metodologías ágiles,
- integrarse a equipos multidisciplinarios,
- realizar troubleshooting con autonomía.



Y un ***Desarrollador Senior:***

- lidera técnicamente,
- define patrones,
- diagnostica fallas críticas,
- toma decisiones de arquitectura,
- y sostiene servicios que impactan directamente al negocio.

Los tres tienen el mismo nombre en la firma del correo: "Desarrollador". Pero no tienen, ni deberían tener, el mismo sueldo.

Sueldo TI ≠ Cargo: Cómo entender realmente las bandas salariales en tecnología

Uno de los errores más comunes en el análisis de sueldos TI —tanto en procesos de selección como en benchmarking— es asumir que un cargo tiene un único sueldo. Frases como "¿cuánto gana un desarrollador?" o "¿cuál es el sueldo de un DevOps?" parten de una premisa incompleta, porque el nombre del cargo entrega muy poca información real sobre las responsabilidades, el impacto del rol o su nivel técnico.

En IT-TALENT lo hemos comprobado una y otra vez: **los sueldos no dependen solo del título del puesto, sino del nivel real de contribución técnica y estratégica**. Es decir, hay que mirar más allá del nombre del rol.

¿Por qué el nombre del cargo no es suficiente?
En tecnología, el mismo título puede esconder realidades muy distintas. Por ejemplo:

- Dos personas con el cargo de "Desarrollador" pueden tener diferencias de hasta dos o tres veces en su sueldo, dependiendo de si recién están partiendo (junior) o si lideran soluciones complejas (senior).
- Un mismo rol como "DevOps" puede implicar tareas operativas de soporte, o por el contrario, diseño e implementación de pipelines CI/CD de nivel corporativo.
- Incluso cargos como "Data Scientist" o "Analista QA" varían enormemente si están orientados al soporte de procesos o al desarrollo de modelos complejos de alto impacto.

¿Qué pasa cuando se ignoran estas diferencias?
Hoy vemos una creciente confusión en el mercado, causada por estudios salariales genéricos o desactualizados, que muestran "el sueldo promedio" por rol sin diferenciar niveles ni contexto. Esto trae consecuencias reales:

- Profesionales juniors postulan esperando sueldos promedio del mercado (que en realidad corresponden a niveles senior), y se frustran cuando no se cumple esa expectativa.
- Áreas de personas y compensaciones usan estos promedios como referencia rígida, sin considerar que la misma función puede tener distinto peso según la empresa, la industria o el grado de responsabilidad.
- Grandes empresas, con políticas internas muy estructuradas, dejan de ser competitivas porque ofrecen bandas salariales por debajo de lo que el mercado realmente paga para ciertos perfiles. Resultado: posiciones críticas vacantes durante meses, frustración en reclutamiento, y pérdida de talento clave frente a empresas más ágiles o con presencia internacional.

No entender los niveles reales en TI es una de las causas principales de desajustes entre oferta y demanda de talento.

¿Y cómo se reflejan los niveles en los datos salariales?

En este estudio no entregamos un único número por cargo. En su lugar, mostramos tres valores clave:

- P25 (percentil bajo)
- P50 (mediana del mercado)
- P75 (percentil alto)
-

Este enfoque es estándar internacionalmente y permite entender cómo se distribuyen los sueldos dentro de un mismo rol, considerando realidades diversas.
Sin embargo, es importante aclarar que el percentil 25 no equivale siempre a un Junior, ni el 75 a un Senior. Los percentiles reflejan valores estadísticos del mercado general, pero su correcta interpretación depende del nivel real del profesional. Un Nivel 1 puede ubicarse en el p25 si está en una empresa con sueldos bajos, o un Nivel 2 puede estar en el p50 si está en un mercado menos competitivo.

Por eso, para que la lectura sea útil, es clave cruzar los datos salariales con el nivel de contribución profesional.

Más allá de los años de experiencia

En el mercado TI, años de experiencia no garantizan seniority. Lo hemos comprobado con miles de perfiles evaluados.

- Hay profesionales con más de 10 años que siguen en funciones operativas (Nivel 0).
- Y otros que en solo 3 o 4 años han alcanzado roles estratégicos (Nivel 2), gracias a su capacidad de liderazgo técnico, visión sistémica o impacto en negocio.

Por eso, en IT-TALENT trabajamos con una metodología centrada en niveles reales de contribución, no solo en CVs o antigüedad. Este enfoque permite:

- Definir bandas salariales más justas
- Comparar perfiles de forma precisa
- Potenciar decisiones de atracción y desarrollo de talento

¿Y cómo saber en qué nivel estás?
En nuestra plataforma CHUMI, cualquier profesional puede revisar de forma gratuita:

- El detalle de su cargo
- La descripción de niveles (N0, N1, N2)
- Habilidades más valoradas
- Expectativas salariales y orientación de carrera

A continuación, incluimos un ejemplo real de cómo se estructura un cargo en este estudio. Si bien aquí mostramos solo uno, puedes explorar todos los perfiles directamente en la plataforma.

Recuerda: no hay un sueldo “único” por cargo. Cada posición puede implicar contextos, niveles y desafíos muy distintos que impactan profundamente la compensación.

ESTUDIO DE REMUNERACIONES ÁREA TI 2026

Cargo	***País***	***Área***
Desarrollador Back End	Chile	Desarrollo

Descripción

El Desarrollador Back End es responsable de la creación y mantenimiento de la lógica y funcionalidad de un sitio web o aplicación. Sus funciones principales incluyen el diseño y desarrollo de la estructura de base de datos, la implementación de algoritmos y la integración de sistemas. Además, se encarga de optimizar el rendimiento y la seguridad del sistema, así como de realizar pruebas y depuración de errores. Para desempeñar este cargo, se requiere el conocimiento de lenguajes de programación como Java, Python, Ruby, PHP, .NET, así como bases de datos como MySQL, PostgreSQL o MongoDB.

	p25	p50	p75
Sueldos	1.683.600	2.469.280	3.367.200

Habilidades frecuentes

Java, Python, Node.js, Django, Flask, Spring Boot, SQL

	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2
Sueldos	Un desarrollador backend N0 implementa funciones básicas del servidor, realiza queries y aprende sobre arquitectura y APIs. Hard skills: SQL, lenguajes backend como Node.js, Java o Python. Soft skills: aprendizaje continuo, colaboración, responsabilidad.	El perfil N1 desarrolla APIs robustas, optimiza rendimiento, aplica seguridad y trabaja con bases de datos complejas. Hard skills: diseño de APIs, ORM, pruebas automatizadas. Soft skills: pensamiento lógico, resolución de problemas, comunicación.	El backend N2 diseña arquitecturas escalables, aplica buenas prácticas de desarrollo, gestiona servicios distribuidos y lidera equipos técnicos. Hard skills: microservicios (ICD, DevOps, Cloud). Soft skills: liderazgo técnico, visión de arquitectura, toma de decisiones.

	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2
0,25	1 599 420	2 076 440	2 469 280
0,5	1 683 600	2 592 744	2 918 240
0,75	2 076 440	2 918 240	3 434 544

En **IT-TALENT** contamos con un estudio robusto que analiza más de 200 cargos de tecnología, incorporando variables clave como niveles de seniority, KPIs por área, hard skills, soft skills, industria, modalidad de trabajo y contexto país, entre otros factores críticos.
Si tu organización requiere ir más allá de los promedios, adaptar bandas salariales a su industria específica, entender mejor la dinámica real del mercado de talento o diseñar estrategias de compensación competitivas y sostenibles, nuestro equipo de especialistas puede acompañarte en ese proceso.

Contáctanos y un ejecutivo de IT-TALENT te asesorará para transformar estos datos en decisiones concretas y efectivas.



SUELDOS DE PROFESIONALES TI CHILE

C-LEVEL	p25	p50	p75
CDO (Chief Data Officer)	3,360,000	4,710,000	7,070,000
CDO (Chief Digital Officer)	3,810,000	5,610,000	8,970,000
CEO (Chief Executive Officer)	4,480,000	6,280,000	10,660,000
CIO (Chief Information Officer)	3,920,000	5,490,000	9,540,000
CISO (Chief Information Security Officer)	3,360,000	4,710,000	7,850,000
CTO (Chief Technology Officer)	3,470,000	5,380,000	8,410,000

DESARROLLO	p25	p50	p75
Arquitecto Empresarial	3,030,000	4,150,000	5,610,000
Arquitecto Software	2,350,000	3,590,000	4,370,000
Consultor RPA	1,340,000	1,680,000	2,350,000
Desarrollador Back End	1,680,000	2,460,000	3,360,000
Desarrollador Front End	1,230,000	1,790,000	2,800,000
Desarrollador Full Stack	1,340,000	2,130,000	3,140,000
Desarrollador Mobile	1,570,000	2,130,000	2,800,000
Diseñador UX/UI	1,010,000	1,450,000	1,900,000
Ingeniero Devops	2,130,000	2,740,000	3,920,000
Lider Técnico	2,350,000	3,140,000	4,370,000
SRE Site Reliability Engineering	2,240,000	3,250,000	5,050,000

Moneda Peso Chileno CLP

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

CIBERSEGURIDAD	p25	p50	p75
Analista SOC	1,010,000	1,340,000	2,130,000
Auditor TI	1,230,000	1,680,000	2,800,000
Consultor Ciberseguridad	1,450,000	2,580,000	3,810,000
DevSecOps	2,800,000	3,360,000	5,050,000
Ethical Hacker	1,340,000	2,020,000	3,140,000
Líder Proyectos Ciberseguridad	2,460,000	3,470,000	4,480,000
Líder Riesgo y Políticas Cumplimiento	1,900,000	3,700,000	4,150,000
Manager Ciberseguridad	2,800,000	4,150,000	5,720,000

CRM / ERP	p25	p50	p75
Consultor ERP Oracle	1,450,000	1,680,000	3,140,000
Consultor Microsoft Dynamics	1,790,000	2,690,000	3,810,000
Consultor Oracle hyperion	1,680,000	2,020,000	4,150,000
Consultor Salesforce	1,450,000	2,580,000	4,260,000
Consultor SAP ABAP	1,680,000	2,800,000	3,810,000
Consultor SAP BASIS	1,900,000	2,910,000	4,480,000
Consultor SAP Business One	1,680,000	2,800,000	3,470,000
Consultor SAP FICO	2,350,000	3,360,000	4,370,000
Consultor SAP HR (HCM / SuccessFactors)	1,680,000	3,140,000	3,700,000
Consultor SAP MM	1,680,000	2,800,000	4,260,000
Consultor SAP SD	1,680,000	3,030,000	4,480,000
Project Manager SAP	4,150,000	5,050,000	6,170,000

Moneda Peso Chileno CLP

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

Data & Analitics	p25	p50	p75
Arquitecto Datos	2,240,000	3,140,000	3,920,000
Consultor BI	1,340,000	1,790,000	2,240,000
Data Scientist	1,570,000	2,020,000	3,470,000
DBA	1,680,000	2,130,000	2,800,000
Ingeniero Datos	1,010,000	1,570,000	2,580,000
Ingeniero Inteligencia Artificial	1,120,000	1,790,000	3,360,000
Líder BI	2,460,000	3,700,000	4,480,000
Machine Learning Engineer	1,570,000	1,900,000	3,140,000

INFRAESTRUCTURA	p25	p50	p75
Administrador Cloud	1,450,000	2,240,000	3,140,000
Administrador Plataformas de Infraestructura	2,240,000	2,800,000	3,360,000
Arquitecto Cloud	2,690,000	3,360,000	4,600,000
Arquitecto Infraestructura TI	2,350,000	3,530,000	4,930,000
Arquitecto Redes	1,120,000	2,240,000	3,360,000
Consultor Devops	2,020,000	3,470,000	5,160,000
Ingeniero Redes	1,120,000	1,680,000	2,800,000
Líder Aplicaciones	2,460,000	4,260,000	4,820,000
Líder Informática	3,030,000	3,920,000	5,050,000
Líder Infraestructura	2,580,000	3,920,000	5,940,000
Soporte Técnico	670.000	1,120,000	1,790,000

Moneda Peso Chileno CLP

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

PROYECTOS DIGITALES	p25	p50	p75
Agile Coach	2,240,000	3,360,000	4,820,000
Consultor Proyectos	1,570,000	2,460,000	3,140,000
IT Business Partner	1,790,000	2,800,000	4,480,000
Líder Innovación	3,360,000	3,810,000	5,050,000
Líder Proyecto	2,130,000	3,360,000	4,480,000
PMO	1,680,000	2,800,000	3,920,000
Product Owner	1,790,000	2,800,000	3,920,000
Scrum Master	1,680,000	2,580,000	3,470,000

QA	p25	p50	p75
Consultor QA	1,340,000	2,130,000	2,910,000
Lider QA	1,680,000	2,580,000	3,810,000

RRHH IT	p25	p50	p75
Headhunter IT	1,120,000	1,680,000	2,580,000
HR Business Partner	1,230,000	1,900,000	3,140,000
Líder Seleccion	1,230,000	1,680,000	2,580,000
Reclutador IT	890	1,120,000	1,680,000

Moneda Peso Chileno CLP

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

SUELDOS DE PROFESIONALES TI MEXICO



C-LEVEL	p25	p50	p75
CDO (Chief Data Officer)	57000	80000	121000
CDO (Chief Digital Officer)	65000	96000	153000
CEO (Chief Executive Officer)	76000	107000	182000
CIO (Chief Information Officer)	67000	94000	163000
CISO (Chief Information Security Officer)	57000	80000	134000
CTO (Chief Technology Officer)	59000	92000	144000

DESARROLLO	p25	p50	p75
Arquitecto Empresarial	51000	71000	96000
Arquitecto Software	40000	61000	74000
Consultor RPA	23000	28000	40000
Desarrollador Back End	28000	42000	57000
Desarrollador Front End	21000	30000	48000
Desarrollador Full Stack	23000	36000	53000
Desarrollador Mobile	26000	36000	48000
Diseñador UX/UI	17000	24000	32000
Ingeniero Devops	36000	47000	67000
Lider Técnico	40000	53000	74000
SRE Site Reliability Engineering	38000	55000	86000

Moneda Peso Chileno CLP

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."



CIBERSEGURIDAD	p25	p50	p75
Analista SOC	17000	23000	36000
Auditor TI	21000	28000	48000
Consultor Ciberseguridad	24000	44000	65000
DevSecOps	48000	57000	86000
Ethical Hacker	23000	34000	53000
Líder Proyectos Ciberseguridad	42000	59000	76000
Líder Riesgo y Políticas Cumplimiento	32000	63000	71000
Manager Ciberseguridad	48000	71000	97000

CRM / ERP	p25	p50	p75
Consultor ERP Oracle	24000	28000	53000
Consultor Microsoft Dynamics	30000	46000	65000
Consultor Oracle hyperion	28000	34000	71000
Consultor Salesforce	24000	44000	72000
Consultor SAP ABAP	28000	48000	65000
Consultor SAP BASIS	32000	49000	76000
Consultor SAP Business One	28000	48000	59000
Consultor SAP FICO	40000	57000	74000
Consultor SAP HR (HCM / SuccessFactors)	28000	53000	63000
Consultor SAP MM	28000	48000	72000
Consultor SAP SD	28000	51000	76000
Project Manager SAP	71000	86000	105000

Moneda Peso Mexicano MXN

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

Data & Analitics	p25	p50	p75
Arquitecto Datos	38000	53000	67000
Consultor BI	23000	30000	38000
Data Scientist	26000	34000	59000
DBA	28000	36000	48000
Ingeniero Datos	17000	26000	44000
Ingeniero Inteligencia Artificial	19000	30000	57000
Líder BI	42000	63000	76000
Machine Learning Engineer	26000	32000	53000

INFRAESTRUCTURA	p25	p50	p75
Administrador Cloud	24000	38000	53000
Administrador Plataformas de Infraestructura	38000	48000	57000
Arquitecto Cloud	46000	57000	78000
Arquitecto Infraestructura TI	40000	60000	84000
Arquitecto Redes	19000	38000	57000
Consultor Devops	34000	59000	88000
Ingeniero Redes	19000	28000	48000
Líder Aplicaciones	42000	72000	82000
Líder Informática	51000	67000	86000
Líder Infraestructura	44000	67000	101000
Soporte Técnico	11000	19000	30000

Moneda Peso Mexicano MXN

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

PROYECTOS DIGITALES	p25	p50	p75
Agile Coach	38000	57000	82000
Consultor Proyectos	26000	42000	53000
IT Business Partner	30000	48000	76000
Líder Innovación	57000	65000	86000
Líder Proyecto	36000	57000	76000
PMO	28000	48000	67000
Product Owner	30000	48000	67000
Scrum Master	28000	44000	59000

QA	p25	p50	p75
Consultor QA	23000	36000	49000
Lider QA	28000	44000	65000

RRHH IT	p25	p50	p75
Headhunter IT	19000	28000	44000
HR Business Partner	21000	32000	53000
Líder Seleccion	21000	28000	44000
Reclutador IT	15000	19000	28000

Moneda Peso Mexicano MXN

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

SUELDOS DE PROFESIONALES TI COLOMBIA



C-LEVEL	p25	p50	p75
CDO (Chief Data Officer)	11040000	15456000	23184000
CDO (Chief Digital Officer)	12512000	18400000	29440000
CEO (Chief Executive Officer)	14720000	20608000	34960000
CIO (Chief Information Officer)	12880000	18032000	31280000
CISO (Chief Information Security Officer)	11040000	15456000	25760000
CTO (Chief Technology Officer)	11408000	17664000	27600000

DESARROLLO	p25	p50	p75
Arquitecto Empresarial	9936000	13616000	18400000
Arquitecto Software	7728000	11776000	14352000
Consultor RPA	4416000	5520000	7728000
Desarrollador Back End	5520000	8096000	11040000
Desarrollador Front End	4048000	5888000	9200000
Desarrollador Full Stack	4416000	6992000	10304000
Desarrollador Mobile	5152000	6992000	9200000
Diseñador UX/UI	3312000	4784000	6256000
Ingeniero Devops	6992000	9016000	12880000
Lider Técnico	7728000	10304000	14352000
SRE Site Reliability Engineering	7360000	10672000	16560000

Moneda Peso Colombiano COL

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

CIBERSEGURIDAD	p25	p50	p75
Analista SOC	3312000	4416000	6992000
Auditor TI	4048000	5520000	9200000
Consultor Ciberseguridad	4784000	8464000	12512000
DevSecOps	9200000	11040000	16560000
Ethical Hacker	4416000	6624000	10304000
Líder Proyectos Ciberseguridad	8096000	11382000	14720000
Líder Riesgo y Políticas Cumplimiento	6256000	12144000	13616000
Manager Ciberseguridad	9200000	13616000	18768000

CRM / ERP	p25	p50	p75
Consultor ERP Oracle	4784000	5520000	10304000
Consultor Microsoft Dynamics	5888000	8832000	12512000
Consultor Oracle hyperion	5520000	6624000	13616000
Consultor Salesforce	4784000	8464000	13984000
Consultor SAP ABAP	5520000	9200000	12512000
Consultor SAP BASIS	6256000	9568000	14720000
Consultor SAP Business One	5520000	9200000	11408000
Consultor SAP FICO	7728000	11040000	14352000
Consultor SAP HR (HCM / SuccessFactors)	5520000	10304000	12144000
Consultor SAP MM	5520000	9200000	13984000
Consultor SAP SD	5520000	9936000	14720000
Project Manager SAP	13616000	16560000	20240000

Moneda Peso Colombiano COL

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

Data & Analitics	p25	p50	p75
Arquitecto Datos	7360000	10304000	12880000
Consultor BI	4416000	5888000	7360000
Data Scientist	5152000	6624000	11408000
DBA	5520000	6992000	9200000
Ingeniero Datos	3312000	5152000	8464000
Ingeniero Inteligencia Artificial	3680000	5888000	11040000
Líder BI	8096000	12144000	14720000
Machine Learning Engineer	5152000	6256000	10304000

INFRAESTRUCTURA	p25	p50	p75
Administrador Cloud	4784000	7360000	10304000
Administrador Plataformas de Infraestructura	7360000	9200000	11040000
Arquitecto Cloud	8832000	11040000	15088000
Arquitecto Infraestructura TI	7728000	11592000	16192000
Arquitecto Redes	3680000	7360000	11040000
Consultor Devops	6624000	11408000	16928000
Ingeniero Redes	3680000	5520000	9200000
Líder Aplicaciones	8096000	13984000	15824000
Líder Informática	9936000	12880000	16560000
Líder Infraestructura	8464000	12880000	19504000
Soporte Técnico	2208000	3680000	5888000

Moneda Peso Colombiano COL

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

PROYECTOS DIGITALES	p25	p50	p75
Agile Coach	7360000	11040000	15824000
Consultor Proyectos	5152000	8096000	10304000
IT Business Partner	5888000	9200000	14720000
Líder Innovación	11040000	12512000	16560000
Líder Proyecto	6992000	11040000	14720000
PMO	5520000	9200000	12880000
Product Owner	5888000	9200000	12880000
Scrum Master	5520000	8464000	11408000

QA	p25	p50	p75
Consultor QA	4416000	6992000	9568000
Lider QA	5520000	8464000	12512000

RRHH IT	p25	p50	p75
Headhunter IT	3680000	5520000	8464000
HR Business Partner	4048000	6256000	10304000
Líder Seleccion	4048000	5520000	8464000
Reclutador IT	2944000	3680000	5520000

Moneda Peso Colombiano COL

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

SUELDOS DE PROFESIONALES TI PERÚ



C-LEVEL	p25	p50	p75
CDO (Chief Data Officer)	9000	13000	19000
CDO (Chief Digital Officer)	10000	15000	25000
CEO (Chief Executive Officer)	12000	17000	29000
CIO (Chief Information Officer)	11000	15000	26000
CISO (Chief Information Security Officer)	9000	13000	22000
CTO (Chief Technology Officer)	9000	15000	23000

DESARROLLO	p25	p50	p75
Arquitecto Empresarial	8000	11000	15000
Arquitecto Software	6000	10000	12000
Consultor RPA	3000	4000	6000
Desarrollador Back End	4000	6000	9000
Desarrollador Front End	3000	5000	7000
Desarrollador Full Stack	3000	5000	8000
Desarrollador Mobile	4000	5000	7000
Diseñador UX/UI	2000	4000	5000
Ingeniero Devops	5000	7000	11000
Lider Técnico	6000	8000	12000
SRE Site Reliability Engineering	6000	9000	14000

Moneda SOL PEN

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

CIBERSEGURIDAD	p25	p50	p75
Analista SOC	2000	3000	5000
Auditor TI	3000	4000	7000
Consultor Ciberseguridad	4000	7000	10000
DevSecOps	7000	9000	14000
Ethical Hacker	3000	5000	8000
Líder Proyectos Ciberseguridad	6000	9000	12000
Líder Riesgo y Políticas Cumplimiento	5000	10000	11000
Manager Ciberseguridad	7000	11000	16000

CRM / ERP	p25	p50	p75
Consultor ERP Oracle	4000	4000	8000
Consultor Microsoft Dynamics	5000	7000	10000
Consultor Oracle hyperion	4000	5000	11000
Consultor Salesforce	4000	7000	11000
Consultor SAP ABAP	4000	7000	10000
Consultor SAP BASIS	5000	8000	12000
Consultor SAP Business One	4000	7000	9000
Consultor SAP FICO	6000	9000	12000
Consultor SAP HR (HCM / SuccessFactors)	4000	8000	10000
Consultor SAP MM	4000	7000	11000
Consultor SAP SD	4000	8000	12000
Project Manager SAP	11000	14000	17000

Moneda SOL PEN

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

Data & Analitics	p25	p50	p75
Arquitecto Datos	6000	8000	11000
Consultor BI	3000	5000	6000
Data Scientist	4000	5000	9000
DBA	4000	5000	7000
Ingeniero Datos	2000	4000	7000
Ingeniero Inteligencia Artificial	3000	5000	9000
Líder BI	6000	10000	12000
Machine Learning Engineer	4000	5000	8000

INFRAESTRUCTURA	p25	p50	p75
Administrador Cloud	4000	6000	8000
Administrador Plataformas de Infraestructura	6000	7000	9000
Arquitecto Cloud	7000	9000	12000
Arquitecto Infraestructura TI	6000	9000	13000
Arquitecto Redes	3000	6000	9000
Consultor Devops	5000	9000	14000
Ingeniero Redes	3000	4000	7000
Líder Aplicaciones	6000	11000	13000
Líder Informática	8000	11000	14000
Líder Infraestructura	7000	11000	16000
Soporte Técnico	1000	3000	5000

Moneda SOL PEN

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

PROYECTOS DIGITALES	p25	p50	p75
Agile Coach	6000	9000	13000
Consultor Proyectos	4000	6000	8000
IT Business Partner	5000	7000	12000
Líder Innovación	9000	10000	14000
Líder Proyecto	5000	9000	12000
PMO	4000	7000	11000
Product Owner	5000	7000	11000
Scrum Master	4000	7000	9000

QA	p25	p50	p75
Consultor QA	3000	5000	8000
Lider QA	4000	7000	10000

RRHH IT	p25	p50	p75
Headhunter IT	3000	4000	7000
HR Business Partner	3000	5000	8000
Líder Seleccion	3000	4000	7000
Reclutador IT	2000	3000	4000

Moneda SOL PEN

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

SUELDOS DE PROFESIONALES TI ARGENTINA



C-LEVEL	p25	p50	p75
CDO (Chief Data Officer)	3000	4200	6300
CDO (Chief Digital Officer)	3400	5000	8000
CEO (Chief Executive Officer)	4000	5600	9500
CIO (Chief Information Officer)	3500	4900	8500
CISO (Chief Information Security Officer)	3000	4200	7000
CTO (Chief Technology Officer)	3100	4800	7500

DESARROLLO	p25	p50	p75
Arquitecto Empresarial	2700	3700	5000
Arquitecto Software	2100	3200	3900
Consultor RPA	1200	1500	2100
Desarrollador Back End	1500	2200	3000
Desarrollador Front End	1100	1600	2500
Desarrollador Full Stack	1200	1900	2800
Desarrollador Mobile	1400	1900	2500
Diseñador UX/UI	900	1300	1700
Ingeniero Devops	1900	2400	3500
Lider Técnico	2100	2800	3900
SRE Site Reliability Engineering	2000	2900	4500

Moneda USD

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."



CIBERSEGURIDAD	p25	p50	p75
Analista SOC	900	1200	1900
Auditor TI	1100	1500	2500
Consultor Ciberseguridad	1300	2300	3400
DevSecOps	2500	3000	4500
Ethical Hacker	1200	1800	2800
Líder Proyectos Ciberseguridad	2200	3000	4000
Líder Riesgo y Políticas Cumplimiento	1700	3300	3700
Manager Ciberseguridad	2500	3700	5100

CRM / ERP	p25	p50	p75
Consultor ERP Oracle	1300	1500	2800
Consultor Microsoft Dynamics	1600	2400	3400
Consultor Oracle hyperion	1500	1800	3700
Consultor Salesforce	1300	2300	3800
Consultor SAP ABAP	1500	2500	3400
Consultor SAP BASIS	1700	2600	4000
Consultor SAP Business One	1500	2500	3100
Consultor SAP FICO	2100	3000	3900
Consultor SAP HR (HCM / SuccessFactors)	1500	2800	3300
Consultor SAP MM	1500	2500	3800
Consultor SAP SD	1500	2700	4000
Project Manager SAP	3700	4500	5500

Moneda USD

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."



Data & Analitics	p25	p50	p75
Arquitecto Datos	2000	2800	3500
Consultor BI	1200	1600	2000
Data Scientist	1400	1800	3100
DBA	1500	1900	2500
Ingeniero Datos	900	1400	2300
Ingeniero Inteligencia Artificial	1000	1600	3000
Líder BI	2200	3300	4000
Machine Learning Engineer	1400	1700	2800

INFRAESTRUCTURA	p25	p50	p75
Administrador Cloud	1300	2000	2800
Administrador Plataformas de Infraestructura	2000	2500	3000
Arquitecto Cloud	2400	3000	4100
Arquitecto Infraestructura TI	2100	3100	4400
Arquitecto Redes	1000	2000	3000
Consultor Devops	1800	3100	4600
Ingeniero Redes	1000	1500	2500
Líder Aplicaciones	2200	3800	4300
Líder Informática	2700	3500	4500
Líder Infraestructura	2300	3500	5300
Soporte Técnico	600	1000	1600

Moneda USD

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."



PROYECTOS DIGITALES	p25	p50	p75
Agile Coach	2000	3000	4300
Consultor Proyectos	1400	2200	2800
IT Business Partner	1600	2500	4000
Líder Innovación	3000	3400	4500
Líder Proyecto	1900	3000	4000
PMO	1500	2500	3500
Product Owner	1600	2500	3500
Scrum Master	1500	2300	3100

QA	p25	p50	p75
Consultor QA	1200	1900	2600
Lider QA	1500	2300	3400

RRHH IT	p25	p50	p75
Headhunter IT	1000	1500	2300
HR Business Partner	1100	1700	2800
Líder Seleccion	1100	1500	2300
Reclutador IT	800	1000	1500

Moneda USD

"Los salarios reportados corresponden a salario líquido mensual, sin incluir bonos, equity ni beneficios, calculados sobre contratos laborales estándar en cada país."

CONCLUSIONES Y VISIONES

Conclusión y Visiones de Futuro

El estudio 2026 de IT-TALENT confirma lo que muchas organizaciones y profesionales ya intuían: el mercado TI en Latinoamérica, España y USA está evolucionando con rapidez, complejidad y nuevas exigencias. La transformación digital no solo ha acelerado la demanda de talento tecnológico, sino que también ha elevado las expectativas en torno a habilidades, flexibilidad, beneficios y propósito.

Ya no basta con ofrecer un sueldo competitivo. Hoy, los profesionales TI valoran **desarrollo profesional, modalidades de trabajo flexibles, acceso a tecnologías relevantes y culturas organizacionales que promuevan autonomía, aprendizaje y bienestar.**

Desde IT-TALENT creemos que el verdadero desafío para las empresas en 2026 y más allá no será solo atraer talento, sino **saber evaluarlo, desarrollarlo y retenerlo con una propuesta de valor integral y realista**, ajustada al contexto local e internacional.

Por eso, nuestro enfoque ha sido construir un estudio que **no se quede solo en los números**, sino que **permita entender las dinámicas detrás de cada cargo, área, país y tendencia.** Porque detrás de cada dato salarial hay una historia de carrera, una decisión de vida y una oportunidad de impacto para las organizaciones.

Visión IT-TALENT

En los próximos años veremos un crecimiento de los roles híbridos, estratégicos y multidisciplinarios, una mayor presencia de la inteligencia artificial aplicada a todos los niveles del negocio, y un escenario laboral donde la experiencia del profesional será tan relevante como la tecnología que se utilice.

Desde ya, en IT-TALENT seguimos comprometidos con ofrecer información confiable, práctica y contextualizada, que ayude a construir un mercado laboral TI más transparente, competitivo y humano.

Gracias por ser parte de esta visión.



DESARROLLADO POR
IT-Talent Heandhunter Senior TI

Diseñado por:
IT-Talent Headhunter Senior TI
Steph Visuales (@stephvisuales)

Marco Muñoz, CEO, Country Manager Chile
Alberto Guereca, Country Manager México
Randall Velasquez, Headhunter IT
Franco Jofre, Consultor Experto IT
Carolina Feliu, Headhunter IT

contacto@it-talenthh.com
www.it-talenthh.com

© **2026** Grupo IT-Talent

Copyright

Este informe es propiedad intelectual de IT-TALENT. No puede ser reproducido, distribuido, copiado ni compartido total o parcialmente por ningún medio (físico o digital), sin autorización expresa y por escrito de los autores.
Este estudio no incluye derechos de reventa y está destinado exclusivamente para fines informativos y estratégicos dentro de organizaciones.

Este informe NO INCLUYE ningún derecho de reventa.

Aviso Legal

La información aquí contenida ha sido elaborada con base en datos disponibles, fuentes confiables y validación profesional. Sin embargo, IT-TALENT y los autores no asumen responsabilidad legal por decisiones tomadas en base a esta publicación.
Este informe no constituye asesoría legal, financiera ni de inversión. Su contenido debe interpretarse como una herramienta de análisis para la toma de decisiones informadas en el ámbito de talento TI.

IT-TALENT

ANEXO METODOLÓGICO

1. Objetivo del estudio

El presente estudio tiene como objetivo analizar el mercado laboral de profesionales de Tecnologías de la Información (TI) en Latinoamérica, proporcionando referencias salariales comparables entre países, roles y niveles de contribución, así como identificar tendencias relevantes del mercado, expectativas del talento y condiciones estructurales que influyen en la competitividad salarial de la región.

Los resultados están diseñados para apoyar la toma de decisiones estratégicas .

2. Alcance geográfico y temporal

El estudio considera información correspondiente a los siguientes países de Latinoamérica:

- México
- Perú
- Colombia
- Argentina
- Chile

Los datos fueron recopilados durante el período [indicar mes/año de levantamiento], y representan una fotografía del mercado laboral TI vigente al momento del análisis, con proyecciones orientativas hacia el año 2026.

3. Fuentes de datos

El análisis se construyó a partir de una combinación de fuentes primarias y secundarias:

- Encuestas directas a profesionales TI activos en el mercado laboral latinoamericano.
- Información proveniente de procesos reales de selección, incluyendo rangos salariales observados en contrataciones efectivas.
- Bases internas de mercado y talento, utilizadas para validar consistencia y tendencias salariales por rol y país.

Esta triangulación permite reducir sesgos propios de una única fuente y aumentar la representatividad de los resultados.

4. Tratamiento y limpieza de datos

Previo al análisis, los datos fueron sometidos a un proceso de limpieza y validación que incluyó:

- Eliminación de registros incompletos o inconsistentes.
- Eliminación de duplicados.
- Validación de coherencia entre rol, nivel y rango salarial reportado.
- Exclusión de observaciones claramente erróneas o fuera de rangos plausibles para el mercado analizado.

Este proceso buscó asegurar la calidad estadística de la información sin eliminar variabilidad real del mercado.

ANEXO METODOLÓGICO

5. Segmentación de roles y niveles

Los datos fueron segmentados por:

- País
- Rol TI (ej.: desarrollo, data, infraestructura, ciberseguridad, liderazgo TI, entre otros)
- Nivel de contribución, definido de la siguiente manera:
- N0: Nivel inicial o de contribución básica, con impacto acotado y supervisión frecuente.
- N1: Nivel intermedio, con autonomía operativa y contribución directa a resultados.
- N2: Nivel avanzado o estratégico, con alto impacto técnico, liderazgo o toma de decisiones.

Esta clasificación se basa en el nivel real de impacto y responsabilidad, y no exclusivamente en años de experiencia o títulos de cargo, con el objetivo de evitar distorsiones asociadas a la inflación de seniority.

6. Definición salarial y criterios de cálculo

Los salarios reportados corresponden a remuneraciones mensuales, expresadas en moneda local de cada país.

Salvo que se indique explícitamente lo contrario:

- No incluyen bonos, incentivos variables, equity, stock options ni beneficios no monetarios.
- Representan contratos laborales estándar predominantes en cada mercado.

Los valores salariales se presentan utilizando percentiles estadísticos, específicamente:

- P25: límite inferior del rango competitivo de mercado
- P50 (mediana): valor central del mercado
- P75: límite superior del rango habitual

Estos percentiles se consideran más representativos que promedios simples, especialmente en mercados con alta dispersión salarial.

7. Tratamiento de valores atípicos (outliers)

Los valores atípicos fueron identificados mediante criterios estadísticos y análisis de distribución por rol y país.

- Los outliers extremos fueron excluidos del cálculo de percentiles centrales (P25, P50 y P75) cuando se determinó que distorsionaban la representación del mercado típico.
- No obstante, dichos valores fueron conservados para el análisis de distribución, asimetría y detección de mercados inflados o altamente tensionados.

Este enfoque permite mantener rigor estadístico sin ocultar fenómenos relevantes del mercado.

8. Análisis de distribución salarial

Adicionalmente a los percentiles, el estudio incorpora análisis de distribución real del mercado, incluyendo:

- Boxplots salariales por rol y nivel
- Análisis de densidad salarial
- Identificación de asimetrías positivas o negativas en la distribución

Este enfoque permite detectar:

- Mercados inflados por una minoría de salarios altos
- Roles con alta dispersión salarial
- Riesgos de sobrepago al utilizar referencias máximas en lugar de valores centrales

ANEXO METODOLÓGICO

9. Comparabilidad internacional y costo de vida

Con el fin de facilitar comparaciones entre países, el estudio incorpora indicadores de costo de vida como contexto explicativo.

Adicionalmente, se incluyen análisis salariales ajustados por Paridad de Poder Adquisitivo (PPP), utilizando factores oficiales de organismos internacionales para el año base del estudio.

Este ajuste permite comparar el poder adquisitivo real de los salarios entre países, sin reemplazar los valores en moneda local.

10. Ponderaciones y representatividad

En los casos donde se identificó sobrerrepresentación de determinados segmentos (por ejemplo, un rol o país con mayor volumen de respuestas), se aplicaron ponderaciones estadísticas con el objetivo de reflejar de manera más precisa la estructura real del mercado laboral TI en la región.

11. Limitaciones del estudio

Como todo estudio de mercado, los resultados presentan ciertas limitaciones:

- Representan una fotografía del mercado en un período específico y pueden variar ante cambios macroeconómicos, regulatorios o tecnológicos.
- Los salarios reportados no deben interpretarse como ofertas individuales garantizadas, sino como referencias de mercado.
- Las condiciones particulares de cada empresa (industria, tamaño, madurez digital, modalidad contractual) pueden generar variaciones respecto de los valores presentados.

Estas limitaciones no invalidan los resultados, sino que establecen el marco adecuado para su interpretación.

12. Uso recomendado de la información

La información contenida en este estudio está diseñada para ser utilizada como:

- Referencia para benchmarking salarial
- Insumo para definición de bandas de compensación
- Apoyo para decisiones estratégicas de talento y workforce planning

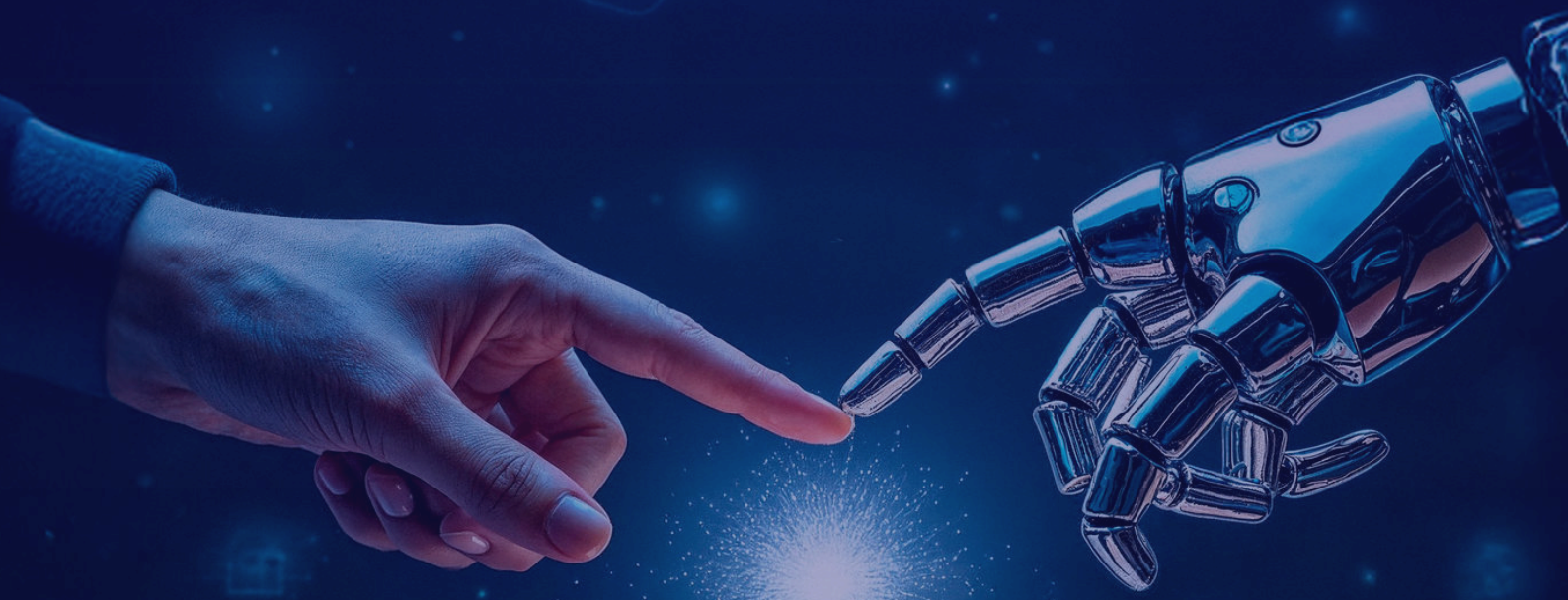
No se recomienda su uso como sustituto de evaluaciones individuales o negociaciones salariales específicas.

IT-TALENT

+1.700
Procesos exitosos cerrados Latam

+450
Clientes en todo Latam

+400.000
Profesionales TI de toda América Latina en nuestra BBDD propia



www.it-talenthh.com