

Estudio de Remuneración 2025



Michael Page

El desafío multigeneracional: claves para gestionar el talento	3
Agroindustria	4
Energía	6
Finanzas	8
Tecnología	10
Logística y Manufactura	12
Minería	14
Recursos Humanos	16
Ventas y Marketing	18
Ventas técnicas	20

El desafío multigeneracional: claves para gestionar el talento

En el contexto actual, el mercado laboral en Perú atraviesa una transformación significativa, impulsada por el cambio en la composición generacional del talento y la evolución de los esquemas de trabajo. La presencia de distintas generaciones dentro de las organizaciones, así como las preferencias y expectativas que cada una de ellas trae consigo, configuran nuevas dinámicas que demandan atención tanto de empleadores como de empleados. Las modalidades laborales, la retención de talento, la inclusión de diversas generaciones y la conciliación entre la vida personal y profesional son temas clave que marcan la pauta para el futuro del empleo en el país.



Ignacio Brain

Director Ejecutivo de
PageGroup Perú

El sector agroindustrial peruano se encuentra en un proceso de recuperación gradual tras los desafíos de 2023. Aunque los efectos del cambio climático y los conflictos sociales aún son perceptibles, se espera que el sector demuestre una mayor resiliencia y adaptabilidad. Además, se observa un claro interés por parte de grupos empresariales sólidos en expandir sus operaciones hacia cultivos más rentables y con mejor cotización en los mercados internacionales.

Durante el 2024, el 60% de las posiciones demandadas se ha enfocado en áreas de campo y planta, buscando perfiles con experiencia en la implementación de tecnologías especializadas para optimizar la eficiencia operativa y desarrollar estrategias que minimicen los impactos ambientales, lo que se presenta como una ventaja competitiva clave.

A pesar de las incertidumbres relacionadas con la economía global, la estabilidad social y el acceso a recursos financieros, las perspectivas son positivas, impulsadas por la creciente demanda mundial de productos agrícolas sostenibles y la capacidad de adaptación de los productores peruanos

Perspectivas 2025: Se espera que para el 2025, las empresas busquen un mayor crecimiento en mercados como Asia, Europa, en donde se demandan productos orgánicos con certificaciones de comercio justo. Asimismo, se esperan expansiones en nuevos proyectos focalizados en mejorar la infraestructura y los sistemas de riego en la zona norte del país. Finalmente, dentro del sector se percibe un interés por desarrollar cultivos no tradicionales dentro de su cartera de productos para exportación.

Impacto de la inteligencia artificial: El uso de IA dentro de las empresas agroindustriales ha permitido dos cambios representativos: generar análisis predictivos para anticipar tendencias y tomar decisiones basadas en datos más precisos.

El uso de tecnologías avanzadas como drones, sensores, sistemas de información geográfica y la implementación de maquinaria automatizada para la siembra, cosecha y procesamiento continuará creciendo, haciendo más eficiente la mano de obra.

Los 5 perfiles más demandados

Gerente de Operaciones Agrícolas
Gerente de sostenibilidad
Jefe de Mejora Continua
Jefe de Producción Agrícola
Jefe de Calidad

Habilidades técnicas más demandadas

Manejo de indicadores de rentabilidad, producción y gestión de personas
Idioma inglés
Gestión de proyectos
Análisis de datos, big data y herramientas IA

Habilidades blandas más demandadas

Liderazgo y desarrollo de equipos
Comunicación asertiva
Resiliencia
Orientación a resultados
Adaptabilidad al cambio

+950

Entrevistas realizadas en 2024

+800

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
Gerente de Operaciones Agrícolas	10-12	12-18	18-25
Gerencia de Sostenibilidad	N/A	15-18	18-25
Jefe de Mejora Continua	7-9	9-12	12-15
Jefe de Producción Agrícola	6-9	9-12	12-15
Jefe de Calidad	7-9	9-12	12-14

Salario bruto mensual en miles soles (S/.PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles

El sector energético enfrenta desafíos importantes, como los retrasos en las regulaciones, la necesidad de inversión en infraestructura y la gestión de la transición hacia energías renovables. No obstante, se espera que Perú avance en la diversificación de su matriz energética, con un creciente énfasis en fuentes renovables. La estabilidad política y la implementación efectiva de regulaciones públicas serán cruciales para lograr una transición energética exitosa y fortalecer el sector, marcando una etapa de mayor sostenibilidad y diversificación.

En este contexto, Perú sigue siendo considerado por la inversión extranjera como uno de los países más atractivos de LATAM para el desarrollo de proyectos eólicos y solares, lo que contribuirá a generar nuevas oportunidades laborales para los ciudadanos.

Perspectivas 2025: Se espera que las políticas y marcos regulatorios se fortalezcan para apoyar la transición energética en Perú.

Tanto los proyectos de gran escala, renovables como convencionales, podrían enfrentar oposición por parte de las comunidades locales, lo que podría retrasar o incluso bloquear su ejecución. Sin embargo, el compromiso de Perú con los acuerdos internacionales sobre cambio climático abre la puerta a nuevas iniciativas sostenibles, facilitando su desarrollo.

Impacto de la inteligencia artificial: La IA está transformando el sector energético al optimizar operaciones, prever fallos y gestionar redes de energías renovables como la solar y eólica. En Perú, su integración está acelerando proyectos de energía limpia, mejorando la eficiencia y reduciendo costos. Empresas están invirtiendo en capacitación para aprovechar estas tecnologías, haciendo de la IA un pilar clave en la transición hacia una matriz energética más sostenible y competitiva.

Los 5 perfiles más demandados

Gerente de Desarrollo de Negocios
Gerente Comercial
Gerente de Cuenta / KAM
Gerente de Proyectos
Gerente de Construcción

Qué demandan las compañías en cuanto habilidades técnicas

Inglés Avanzado
Conocimiento de Normativas Locales
Planificación Estratégica
Uso de CRMs y herramientas de gestión
Gestión de Riesgos

Habilidades blandas más demandadas

Liderazgo
Trabajo en equipo
Comunicación a todo nivel
Resolución de Problemas
Trabajo bajo presión

+1,100

Entrevistas realizadas en 2024

+1,150

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
Gerente de Desarrollo de Negocios	N/A	25-30	30-35
Gerente Comercial	15-18	20-25	25-30
Gerente de Cuenta	10-12	10-14	14-16
Gerente de Proyecto	15-20	20-25	25-30
Jefe de Proyectos	10-12	12-14	14-16
Gerente de Construcción	N/A	15-20	20-25
Jefe de Ingeniería	N/A	10-12	12-14

Salario bruto mensual en miles soles (S/.PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles

En 2024, el mercado laboral financiero en Perú evidenció una alta demanda de profesionales especializados en cumplimiento normativo, gestión de riesgos y transformación digital. Indicadores clave muestran un crecimiento del 8% en la demanda de analistas financieros y un aumento del 12% en los salarios de roles relacionados con fintech respecto al 2023. La digitalización financiera ha acelerado la necesidad de talento híbrido, con competencias en finanzas y tecnología. Tanto PYMEs como grandes corporaciones están invirtiendo en la capacitación de sus equipos para enfrentar la creciente complejidad del entorno regulatorio y tecnológico actual.

Perspectivas 2025: Se proyecta un aumento en la demanda de expertos en fintech, análisis de datos y sostenibilidad financiera. Las proyecciones indican un crecimiento del 10% en roles relacionados con ESG y banca digital. Los principales desafíos incluyen la escasez de talento especializado y la rápida evolución tecnológica. Sin embargo, las oportunidades se concentran en la automatización y la integración de IA, que permitirán mejorar la eficiencia operativa y optimizar la toma de decisiones estratégicas.

Impacto de la Inteligencia Artificial: Actualmente, la IA se aplica en la automatización de tareas como la contabilidad, auditoría y análisis de datos financieros. En el futuro, la IA continuará reemplazando labores rutinarias, mientras emergen nuevos roles, como analistas de datos financieros y especialistas en IA para el sector financiero. Se espera que la automatización reduzca los roles operativos, pero incremente la demanda de expertos capaces de gestionar y optimizar sistemas de IA para maximizar el valor estratégico en las empresas.

Los 5 perfiles más demandados

CFO / Gerente de Administración y Finanzas
Gerente de Contabilidad
Gerente de Tesorería
Gerente de Planeamiento Financiero
Controller

Habilidades técnicas más demandadas

Finanzas Corporativas Avanzadas
Fusiones y Adquisiciones (M&A)
Mercados e Instrumentos Financieros Globales
Gestión Estratégica de Costes
Aplicación de la Tecnología en la gestión financiera

Habilidades blandas más demandadas

Inglés avanzado
Liderazgo
Adaptabilidad
Pensamiento crítico
Toma de decisiones

+1,500

Entrevistas realizadas en 2024

+1,200

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
CFO	18-22	20-25	28-35
Gerente de Administración y Finanzas	20-25	24-28	32-38
Gerente de Contabilidad	15-18	17-22	21-28
Gerente de Tesorería	14-18	18-25	25-35
Controller	12-16	15-20	19-25
Gerente de Planeamiento Financiero	17-20	18-24	23-30
Contador General	14-18	18-25	25-35
Finance Manager	16-20	18-25	23-30
Finance Business Partner	14-18	18-25	23-28
Jefe de finanzas Corporativas	13-15	17-20	N/A

Salario bruto mensual en miles soles (S/.PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles

En 2024, el mercado laboral tecnológico en Perú experimentó un auge debido a la acelerada digitalización. La demanda por desarrolladores de software, expertos en ciberseguridad y arquitectos de la nube creció un 15% a comparación del 2023. Los salarios en estas áreas aumentaron un 10% en promedio. La expansión de sectores como fintech y telecomunicaciones ha impulsado la necesidad de talento especializado en soluciones tecnológicas avanzadas. El déficit de habilidades técnicas sigue siendo un desafío, obligando a las empresas a invertir en formación interna y buscar talento fuera del país.

Perspectivas 2025: Para 2025, se proyecta un crecimiento del 20% en la demanda de profesionales en inteligencia artificial, big data y seguridad informática. Los principales desafíos incluyen la falta de profesionales especializados y la rápida obsolescencia de ciertas tecnologías. Las oportunidades se centrarán en el desarrollo de soluciones de automatización y el avance hacia la infraestructura en la nube, mientras las empresas priorizan la ciberseguridad y la resiliencia digital.

Impacto de la Inteligencia Artificial: La IA ya está siendo utilizada en automatización de procesos, ciberseguridad predictiva y análisis de datos en tiempo real. En el futuro, su impacto se verá en la creación de nuevos roles como ingenieros en aprendizaje automático y científicos de datos. A medida que la IA avance, se espera que los roles tradicionales de desarrollo y análisis sean parcialmente automatizados, lo que aumentará la demanda por especialistas capaces de implementar y gestionar sistemas de IA en diversos sectores.

Los 5 perfiles más demandados

Gerentes /Jefes de Tecnología e innovación
Especialistas SAP
Data Engineer
Arquitecto de Soluciones
Chief information Security Officer

Habilidades técnicas más demandadas

Cloud : AWS, AZURE, GCP
SAP: S/4 HANA (FI, CO, PP, QM, MM)
Microservicios, APIS, Kubernetes, SOA
Frameworks: Agile,DevSecops, ITIL, Scrum
Bigdata, Snowflake, Kafka,Sparkle, Hadoop

Habilidades blandas más demandadas

Adaptabilidad
Toma de decisiones
Visión estratégica
Autodidacta en el aprendizaje

+1,600

Entrevistas realizadas en 2024

+1,200

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
Chief Technology Officer	N/A	25-35	30-45
Gerente de Transformación Digital	N/A	18-25	25-35
Chief Information Security Officer	N/A	20-25	25-35
Gerente de Servicios IT	15-18	18-22	22-25
Software Engineer	10-12	12-15	15-20
Arquitecto de Soluciones	12-14	14-17	17-20
Data Lead	13-16	16-20	20-25
Network Engineer	12-14	14-16	16-19
Jefe de Proyecto SAP	11-13	13-16	16-20
Arquitecto Cloud	12-14	14-17	17-20
Jefe de Infraestructura	10-12	12-14	14-16

Salario bruto mensual en miles soles (S/.PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles

El sector industrial y logístico continúa mostrando un crecimiento sostenido, con un aumento anual del 5-7%, impulsado por la creciente demanda del e-commerce, la expansión de las cadenas de suministro globales y la adopción de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial y la automatización. No obstante, enfrenta desafíos relacionados con la incertidumbre económica global, las tensiones geopolíticas y la escasez de mano de obra especializada.

Perspectivas al 2025: Entre las principales tendencias del sector destacan la automatización, que busca hacer los procesos de la cadena de suministro más eficientes y ágiles. Le sigue la sostenibilidad, con un enfoque creciente de las empresas en evaluar proyectos que reduzcan el impacto ambiental en la gestión integral de la cadena de suministro. Además, el e-commerce ha incrementado la demanda de infraestructura logística y soluciones de última milla. Finalmente, la digitalización y el análisis de datos permiten una toma de decisiones en tiempo real, optimizando costos y mejorando la eficiencia operativa.

Impacto de la IA: Las empresas han incrementado su inversión en tecnologías automatizadas en un 15%, con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa y reducir costos a largo plazo. El uso de sistemas automatizados ha crecido especialmente en almacenes y centros de distribución. De igual manera, la transformación digital, es decir, la integración de tecnologías como la IA y blockchain, está ofreciendo nuevas oportunidades para mejorar la eficiencia y visibilidad en las cadenas de suministro. Como resultado, existe una creciente demanda de profesionales capacitados en tecnología.

Los 5 perfiles más demandados

Gerente de Operaciones
Gerencia de Supply Chain
Gerencia Comercial
Jefe de Compras
Jefe de Comex

Habilidades técnicas más demandadas

S&OP
ERPs
BPA
Inglés avanzado
Metodologías ágiles

Habilidades blandas más demandadas

Pensamiento estratégico
Liderazgo
Adaptabilidad
Negociación
Ética y valores

+1,000

Entrevistas realizadas en 2024

+850

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
Gerencia de Operaciones	15-18	18-25	25 <
Gerencia de Supply Chain	14-18	18-22	25 <
Gerencia Comercial (sueldo fijo sin variable)	12-15	16-18	20 <
Jefe de Sostenibilidad / SST	8-10	10-12	12-16
Jefe de Compras	10-12	10-14	12-16
Jefe de Almacén/ Distribución	8-10	10-12	12-14
Jefe de Comex	8-10	10-12	12-14
Jefe de Mantenimiento	8-10	10-12	12-16

Salario bruto mensual en miles soles (S/.PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles

La industria minera en Perú sigue siendo un pilar económico, representando el 10% del PBI y más del 60% de las exportaciones. Perú continúa siendo uno de los principales productores de cobre, oro, zinc y plata a nivel mundial, con presencia de grandes empresas globales. Sin embargo, enfrenta retos importantes, como la presión social y ambiental, que ha generado tensiones entre las comunidades, el gobierno y las empresas mineras, principalmente por el uso del agua y la contaminación. El gobierno busca un equilibrio entre promover la inversión minera y fortalecer las regulaciones ambientales. El enfoque en sostenibilidad y la agenda ESG (medioambiente, social y gobernanza) ganan relevancia, con empresas invirtiendo en proyectos de responsabilidad social y tecnologías limpias. La automatización y las energías renovables también son áreas de inversión clave.

Perspectivas al 2025: La demanda de minerales, en especial cobre, seguirá creciendo impulsada por la tecnología verde y la infraestructura eléctrica. Proyectos importantes como Toromocho y Corani podrían avanzar, siempre que se gestionen bien los conflictos sociales. El gobierno planea incentivar nuevas exploraciones mediante reformas en el marco regulatorio y mejoras en infraestructura.

Impacto de la Inteligencia Artificial: La IA está optimizando la minería con la automatización de equipos, la reducción de costos y mejoras en seguridad. También ayuda en la exploración y el monitoreo ambiental, mejorando la sostenibilidad y eficiencia en el uso de recursos como agua y energía.

Este crecimiento dependerá de la estabilidad política, social y la capacidad de cumplir con los estándares ESG.

Los 5 perfiles más demandados

Director de Proyectos
Gerente de Recursos Minerales
Gerente de Mina
Gerente de Sostenibilidad y Medio Ambiente
Gerente de Mantenimiento

Habilidades técnicas más demandadas

Automatización y control de procesos
Gestión de Software de diseño, planificación minera y modelado geológico
Gestión de residuos y cierre de minas
Desarrollo y manejo de algoritmos de IA, Machine Learning

Habilidades blandas más demandadas

Comunicación efectiva
Liderazgo y pensamiento crítico
Adaptabilidad
Habilidades interpersonales
Resolución de problemas

+360

Entrevistas realizadas en 2024

+570

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
Director de Proyectos	25-35	35-50	55 <
Gerente de Recursos Minerales	18-25	32-45	55 <
Gerente de Mina	20-28	30-42	42 <
Gerente de Sostenibilidad y Medio Ambiente	20-28	30-45	45 <
Gerente de Mantenimiento	18-25	32-42	42 <

Salario bruto mensual en miles soles (S/.PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles

Recursos Humanos

En 2024, el área de Gestión Humana en Perú fortaleció la digitalización y automatización de procesos, con un enfoque en la adopción de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial (IA) y el análisis de datos para optimizar la gestión de personal y mejorar la toma de decisiones. Este cambio también impulsó una cultura organizacional alineada con los objetivos estratégicos, enfocada en la selección, evaluación y planificación del talento. Al mismo tiempo, las empresas implementaron iniciativas de bienestar que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal, con programas de asesoramiento psicológico, manejo del estrés y trabajo flexible. Además, las políticas de recursos humanos se centraron en la inclusión y diversidad, buscando reducir brechas de género y mejorar la representación de minorías, fomentando la innovación.

Perspectivas 2025: El entorno de recursos humanos en Perú en 2025 estará marcado por nuevas leyes que exigen igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad, impulsando políticas más inclusivas. Además, el aumento de normativas de protección de datos obligará a las empresas a reforzar la seguridad de la información. La digitalización seguirá siendo clave, con la IA y el análisis de datos como herramientas para personalizar estrategias de desarrollo y retención. Los modelos de trabajo híbrido continuarán en ascenso, promoviendo políticas de flexibilidad y productividad.

Impacto de la IA: La IA está transformando recursos humanos, automatizando la revisión de CVs y preselección de candidatos mediante algoritmos que identifican habilidades clave. Además, analiza datos para mejorar la toma de decisiones y crear planes de carrera personalizados, sugiriendo capacitaciones adaptadas. También ayuda a predecir la rotación de empleados y desarrollar estrategias de retención más efectivas, siendo un aliado clave para la gestión eficiente del talento en empresas con procesos bien estructurados.

Los 5 perfiles más demandados

Gerente de Recursos Humanos
Gerente de Talento y Desarrollo
Gerente de Compensaciones y Diseño Organizacional
Gerente de Recursos Humanos y SSOMA
Gerente de Transformación y Gestión del Cambio

Habilidades técnicas más demandadas

Metodologías Agile
Analytics & Data Management
ATS

Habilidades blandas más demandadas

Liderazgo situacional
Impacto e influencia
Pensamiento Analítico
Flexibilidad

+750

Entrevistas realizadas en 2024

+650

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
Gerente de Recursos Humanos	12-17	17-35	35-50
Gerente de Talento y Desarrollo	N/A	18-23	23-35
Gerente de Compensaciones y Diseño Organizacional	N/A	16-25	25-35
Subgerente de Recursos Humanos	10-12	12-17	17-23
Gerente de Recursos Humanos y SSOMA	N/A	23-35	35-50
Gerente de Transformación y Gestión del Cambio	N/A	15-18	20-25
Jefe de Recursos Humanos	10-12	12-18	20-25
Jefe de Relaciones Laborales	N/A	14-17	17-20

Salario bruto mensual en miles soles (S/.PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles

En 2024, los roles gerenciales en las áreas de ventas y marketing han sido influenciados por la aceleración de la digitalización, la adopción de inteligencia artificial, el crecimiento del e-commerce y la omnicanalidad, la implementación de modalidades de trabajo híbrido y políticas de bienestar, así como por el enfoque en brindar una experiencia personalizada al cliente. Además, los procesos de contratación se han vuelto más selectivos, con un énfasis en la búsqueda de talento especializado y adaptable a los nuevos desafíos del mercado.

En cuanto a los roles comerciales, se espera que los profesionales posean un perfil estratégico, con capacidad de tomar decisiones basadas en datos y una visión a largo plazo. Por otro lado, los roles de marketing presentan una alta demanda de perfiles con amplio conocimiento y experiencia comprobada en el ámbito digital, un perfil que aún está en proceso de desarrollo en nuestro país. Para ambos sectores, el manejo de un segundo idioma (principalmente inglés) se ha convertido en un requisito clave para acceder a estas posiciones.

Perspectivas al 2025: Para 2025, las perspectivas de contratación en roles de alta dirección son favorables, dado que muchas empresas continúan evaluando cambios en estas posiciones y equipos, impulsados por los procesos de digitalización y profesionalización que siguen atravesando. Algunos puntos clave a considerar incluyen: el crecimiento de la demanda de habilidades digitales, un mayor enfoque en omnicanalidad y e-commerce, liderazgo adaptativo en equipos multifuncionales, una mayor atención a la sostenibilidad y contrataciones más especializadas en tecnología y análisis de mercado.

Impacto de la Inteligencia Artificial: El correcto uso de la inteligencia artificial está generando un impacto positivo mediante la optimización de procesos, la personalización de la experiencia del cliente, el análisis predictivo, el aumento de la productividad de los equipos, la automatización del marketing y la toma de decisiones basadas en datos.

Sin embargo, es fundamental implementar una capacitación adecuada en las diversas herramientas de IA, así como establecer un plan de comunicación efectivo para garantizar que se aprovechen plenamente estos beneficios. Este último punto representa el principal reto para 2025.

Los 5 perfiles más demandados

Gerente de Marketing Digital
Gerente Comercial
Gerente de Ventas
Gerente de Experiencia del Servicio al Cliente
Product Manager

Habilidades técnicas más demandadas

Dominio de plataformas para campañas de marketing (Google Ads, CMS, entre otras)
Manejo de Google Analytics, Power BI para la toma de decisiones
Dominio de plataformas de CRM
Gestión de proyectos

Habilidades blandas más demandadas

Liderazgo adaptativo
Gestión del tiempo
Pensamiento estratégico
Resolución de conflictos
Alta capacidad de negociación

+1,400

Entrevistas realizadas en 2024

+1,700

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
Director Comercial	10-25	25-30	35-40
Gerente Comercial	10-15	15-20	20-25
Gerente de Ventas B2B	15-18	18-25	25-30
Gerente de Marketing Digital	12-15	15-18	18-25
Gerente de Marketing	10-18	18-25	25-30
Gerente de Experiencia al Cliente	12-15	15-18	18-25
Gerente de Ecommerce	N/A	15-18	18-25
Gerente de Ventas (Canal Tradicional)	20-25	25-35	35-40
Gerente de Ventas (Canal Moderno)	20-24	24-28	28-35
Brand Manager	10-15	15-20	20-25
Líder de Innovación y Desarrollo	8-12	12-18	18-22
Product Manager	10-15	15-18	18-20

Salario bruto mensual en miles soles (S/.PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles

Ventas técnicas

El mercado de ventas técnicas en Perú es altamente especializado y competitivo, demandando un conocimiento técnico y comercial profundo por parte de los vendedores. Los productos y servicios, como maquinaria pesada y sistemas de automatización, son complejos y de alto valor, lo que exige una formación técnica sólida, a menudo en ingeniería, y experiencia en proyectos industriales. En minería, la demanda se ajusta a los ciclos y precios de los metales, mientras que en energía, la transición hacia renovables impulsa nuevas oportunidades. La competencia es feroz entre proveedores locales, que ofrecen soporte cercano, y multinacionales, que traen soluciones tecnológicas avanzadas. Los sueldos incluyen una base alta más comisiones y beneficios como bonos, movilidad y capacitación continua, reflejando el valor estratégico de estos roles.

Perspectivas para el 2025: Se espera una mayor adopción de tecnologías avanzadas y sostenibles. En minería, la demanda de soluciones tecnológicas que promuevan la automatización y la eficiencia operativa seguirá en aumento, destacándose la minería inteligente y la reducción de la huella ambiental. Esto incluye sensores y sistemas de control remoto para cumplir con normativas más estrictas. En energía, la transición hacia renovables continuará impulsada por políticas para reducir emisiones y fomentar inversiones en energía solar, eólica e hidroeléctrica. Las ventas técnicas estarán alineadas con la electrificación de minas y grandes proyectos energéticos.

El perfil del vendedor técnico seguirá evolucionando, exigiendo habilidades más avanzadas en tecnologías digitales y sostenibilidad. Las empresas buscarán diferenciarse con soporte técnico especializado y la innovación tecnológica será clave para destacar en este mercado competitivo.

Impacto de la Inteligencia Artificial: La IA revolucionará el sector, facilitando la automatización de procesos, mantenimiento predictivo y optimización de la generación renovable, además de reducir la huella de carbono. Los vendedores deberán adaptarse a comercializar soluciones con IA, lo que redefinirá los modelos de negocio.

Los 5 perfiles más demandados

Gerente de Servicios
Gerente Comercial
Gerente de Territorio
Key Account Manager
Senior Field Service Engineer

Habilidades técnicas más demandadas

Dominio de tecnologías y soluciones de automatización industrial
Manejo de herramientas de CRM y software de gestión de ventas
Experiencia en gestión de mantenimiento predictivo y correctivo

Habilidades blandas más demandadas

Comunicación efectiva
Negociación
Liderazgo
Trabajo en equipo

+700

Entrevistas realizadas en 2024

+480

Reuniones con clientes en 2024

Guía salarial

Posición / tamaño de empresa por facturación	Menos de 30M USD	Entre 30M USD y 150M USD	Más de 150M USD
Gerente de Servicios	10-13	14-18	19 <
Gerente Comercial	10-14	15-20	20 <
Gerente de Territorio	10-14	15-20	20 <
Key Account Manager	8-10	9-12	12 <
Senior Field Service Engineer	8-10	10-13	13 <

Salario bruto mensual en miles soles (S/..PEN)

N/A significa que no manejamos esa información.

¿Estás buscando contratar el mejor talento?

Te ayudamos en este proceso

¿Estás buscando una oportunidad laboral?

Conoce nuestras vacantes disponibles