

# 2021 ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 2021 ESTUDIO DE REMUNERACIÓN REMUNERACIÓN 2021 PERÚ 2021 PERÚ

RECURSOS HUMANOS **TENDENCIAS SALARIALES** SALES & MARKETING  
ENERGÍA IT & DIGITAL **EN PERÚ**, FINANZAS MINERÍA INGENIERÍA ENERGÍA  
MINERÍA FINANZAS & SUPPLY CHAIN **2021** PROPERTY VENTAS Y COMERCIO



# Índice

Editorial Managing Director PageGroup Perú .....	3
Acerca de PageGroup .....	4
Contexto, Retos y Tendencias del Mercado Laboral.....	5
Una mirada a la evolución del trabajo y del talento .....	6
Perfil de la encuesta.....	7
Trabajo significativo .....	8
Confianza en el liderazgo .....	9
Apoyo de tu equipo de liderazgo .....	10
Ambiente de Trabajo .....	11
Retención de Talento .....	12
Nuevas dinámicas.....	14
Page Executive .....	16
Michael Page.....	24
Page Personnel .....	44
Technology .....	56
Page Interim .....	60
Page Resourcing .....	63
Contacto .....	66



# Editorial



A lo largo de los años, nuestro Estudio de Remuneración ha sido una referencia salarial clave para las empresas en Perú y el extranjero. No obstante, este año, debido a la coyuntura que nos ha tocado vivir, nos hemos detenido a analizar algunos aspectos que nos conciernen como empresas y líderes, para salir adelante.

Desde PageGroup queremos profundizar en algunos aspectos más enfocados en el talento como lo son el “Meaningful work”, la relevancia del salario emocional y cómo éste se ha transformado de acuerdo a nuestro contexto, cómo el talento siente que su trabajo aporta valor a las empresas, la gran importancia de la retención de talento y, finalmente la entrada al “New Normal” y todo lo que conlleva.

Tengo el gusto de presentarles la edición 2021 de nuestro Estudio de Remuneración, donde nuestras marcas Page Executive, Michael Page, Page Personnel, Page Resourcing y Page Interim nos servirán de guía para el análisis de las posiciones más demandadas del mercado, de acuerdo al rango salarial en el que se encuentren.

La información fue recabada mediante el análisis de los salarios brutos mensuales de más de 95,000 profesionales, desde posiciones de Entry Level hasta altas direcciones, junto a la información proporcionada por nuestra red de contactos y clientes de distintas industrias y países.

Nuestro estudio de Remuneración 2021

será una herramienta de consulta para las compañías nacionales e internacionales, que buscan fuentes de información salarial para la toma de decisiones. Asimismo, será un referente para todas aquellas personas pertenecientes al mercado laboral.

Espero que este documento sea de gran utilidad y contribuya al desarrollo de tu negocio. Un sincero saludo y mucha salud para todos ustedes y sus familias.

**Ignacio Hernández de la Torre,**  
**Managing Director Perú**



# Acerca de PageGroup

## PageGroup

### PageExecutive

Selección de posiciones de Alta Dirección (Country Managers, CEO's, Board Members, VP & Direcciones).

### MichaelPage

Reclutamiento de ejecutivos para gerencias senior a altas direcciones. (exceptuando miembros del Board).

### PagePersonnel

Reclutamiento de profesionales para posiciones de entry level a gerencias medias.

### Page Interim

Reclutamiento y administración de profesionales para proyectos temporales de personal cualificado.

### PageResourcing

Reclutamiento especializado para proyectos de volumen con un equipo dedicado / RPO.

### PageConsulting

Unidad de negocio especializada en la externalización de servicios en tecnología y sistemas de información.



# Contexto, Retos y Tendencias del Mercado Laboral

Adicional a la encuesta que realizamos para nuestro Estudio de Remuneración 2021, en PageGroup contamos con la encuesta de Confianza Laboral o también conocida como JACI (Job Confidence Index), por sus siglas en inglés, que se realiza constantemente a nuestros candidatos con el fin de medir sus percepciones en base a su situación profesional y el mercado laboral.

Para iniciar es importante hacer un rápido repaso del impacto económico que se ha visto en el último año. Bien sabemos que los miles de empleos se han perdido a causa de la crisis por la pandemia, tan sólo en el segundo trimestre del 2020, la economía nacional registró una contracción histórica, debido al freno en las actividades productivas que fueron golpeadas por los efectos de la coyuntura. De acuerdo con el Inei, el Producto Bruto Interno (PBI) se contrajo a 16% en Marzo, a inicio del estado de emergencia, mostrando una recuperación hacia el último trimestre del 2020, disminuyendo 1.7%, la menor tasa registrada a comparación de trimestres previos, de acuerdo a información del Banco Central de la Reserva (BCR).

A cierre del 2020, la economía peruana tuvo una caída de 11.12%, según informa el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), logrando mostrar, a Diciembre, un aumento de 0.51%. La expectativa es que la economía del país se expanda un 9% este año, según el Fondo Monetario Internacional (FMI).

La contingencia sanitaria ha marcado una nueva hoja de ruta para el mercado laboral, obligando a los distintos sectores económicos a replantear sus estrategias internas para alcanzar los objetivos de negocio, esto sin descuidar su principal activo: las personas. Por ello, la comunicación del equipo de liderazgo ha sido vital para que las organizaciones puedan enfrentar el desafiante panorama. Bajo esta premisa, le preguntamos a miles de talentos en el país sobre cómo se sienten al respecto, y el 43% nos contestó que está muy satisfecho con la comunicación de sus líderes, mientras que el 32% considera que la comunicación de la visión del futuro es satisfactoria.

Por otro lado, se ha puesto sobre la mesa el tema de los cambios de carrera. Es posible que por el contexto que estamos viviendo, muchas personas se han visto en la necesidad de realizar alguna transformación en este aspecto. **El 45% de las personas que aplican a nuestras vacantes considera que la situación generada por la COVID 19 impactará en las expectativas de carrera durante los próximos 2 años. Asimismo, el 54% se encuentra preocupado por su situación laboral en los próximos 12 meses, mientras que solo el 20% se siente seguro.** El 20% de nuestros aplicantes nos comentan que les gustaría regresar a su lugar físico de trabajo, aunque se sienten un poco nerviosos al respecto. Más adelante ahondaremos, con mayor profundidad, en las nuevas dinámicas laborales que está dejando la pandemia.

Otro cambio que se ha dado es que la pandemia aceleró, principalmente, los procesos digitales con foco en la transformación de los líderes hacia un modelo basado en la empatía, la conexión con los equipos y en darles herramientas que les permitan autonomía para la continuidad del negocio.

Muchas compañías están empezando a valorar el talento por su potencial de desarrollo, más que por sus habilidades técnicas. Podemos observar que ahora, al buscar talento, se valoran más a las competencias y cada vez se pueden ver más ejemplos de perfiles pasando de una industria a otra, cuando antes esto era una limitante; lo cual renueva y brinda innovación al modelo tradicional de reclutamiento.

Iniciativas de inteligencia artificial dentro del mercado se han acelerado especialmente para la atracción y reclutamiento de los candidatos, que están siendo utilizadas no solo para una mayor eficiencia en los procesos sino para también fomentar la diversidad e inclusión de los mismos, evitando la aparición de sesgos inconscientes desde el inicio del reclutamiento.

Hoy por hoy, el reto para el mercado laboral es adaptarse rápidamente a los cambios. Hallar perfiles resilientes que sean capaces de liderar equipos digitales y a distancia con el objetivo de sacar adelante la empresa. La anhelada productividad llegará por sí sola, siempre que la empresa se forje bajo una línea de liderazgo mucho más humano.

Las empresas ya se dieron cuenta que el salario emocional y el bienestar de los colaboradores ha cobrado mucha más relevancia a comparación de años anteriores. El escenario actual ha demostrado que estos

son los pilares que motivan a una persona, y que la hacen “ponerse la camiseta”.

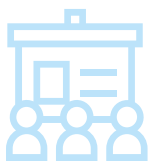
Dentro de las tendencias que vemos para el mercado laboral predomina una visión más humana, el auge de medios digitales para “acotar” distancias, el enfoque de agilidad, los incentivos centrados en el bienestar físico, mental y emocional de la gente, el cuidado a la persona, un gran sentido de la escucha, el trabajo por objetivos alcanzables y, sobre todo, el equilibrio de la vida personal y profesional.

Por nuestra parte, en el segundo trimestre del 2020, realizamos el estudio de **“Expectativas y Aprendizajes en el contexto de Covid-19”** que nos ayudó a tener una muestra sobre las acciones que las empresas a nivel Latinoamérica estaban tomando en su momento. Dicho estudio mostró que el 72% de las compañías, una vez que inició la cuarentena, congelaron muchos de los procesos de contratación en las organizaciones como una acción para reducir costos. Asimismo, el 64% de las compañías en la región no tenían considerado una reducción en su nómina, sin embargo, el 60% de las empresas consideraban que el área con mayor afectación por desvinculaciones sería la de la de operaciones.

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este período se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto a consideración y las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y new normal, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes que hemos reclutado en los últimos 12 meses.

# Una mirada a la evolución **del trabajo** **y del talento**



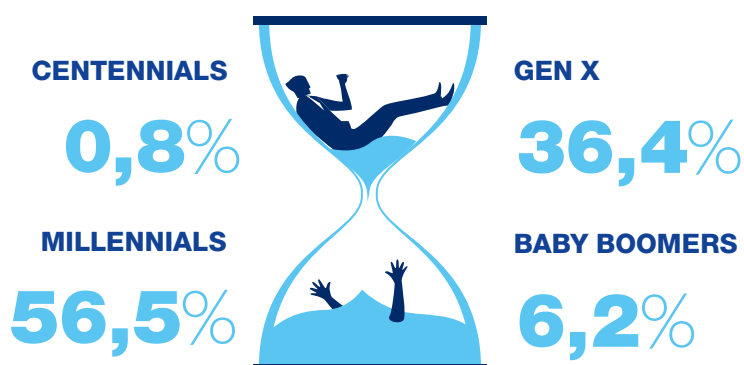


# Perfil de la encuesta

Adicional a las entrevistas a más de 95,000 profesionales a lo largo del año para realizar este estudio, encuestamos a más de 4,700 personas para conocer a profundidad la perspectiva del talento de hoy, con respecto a distintos factores como: el “meaningful work” o trabajo de valor, la confianza en los equipos de liderazgo y apoyo que se recibe de ellos, el ambiente de trabajo, la retención de talento y finalmente, el “New Normal”.

Esperando que esta información sea de gran utilidad, a continuación, presentamos nuestros principales hallazgos.

## Perfil de los Encuestados Generación



## Rol más reciente

- 56,5%** Coordinador / Gerente
- 34%** Analista / Asistente / Especialista
- 6,6%** Subdirectos / Director
- 2,9%** Director Ejecutivo (C-level) / Presidente



**El 32% trabaja** en compañías con más de mil empleados.

## Último grado de estudios

- 17,7%** Bachillerato
- 7,9%** Carrera sin titulación
- 23,1%** Titulado
- 15,2%** Especialización
- 35,4%** Maestría
- 0,7%** Doctorado



## Situación actual







# Trabajo significativo -*Meaningful work*-

Hoy en día, el “Meaningful Work” es parte de distintas conversaciones, sin tener necesariamente una definición específica, ya que esta varía dependiendo de la perspectiva. Lo que sí podemos ver, es que en distintos foros está fuertemente relacionado en cómo el trabajo de una persona contribuye a una causa en específico.

Con esto en mente, optamos por sumar a nuestro estudio este trabajo de valor que consideramos es de gran importancia ya que ha demostrado puede incrementar el compromiso de los profesionales con su trabajo.

## ¿Cómo saber si tus colaboradores sienten este valor en su trabajo?

Primero, es importante que toda empresa tenga claro cuál es su propósito y misión y que logre transmitirlo a su operación. No es necesario que lo comunique día a día pero sí que las acciones estén alineadas a los mismos para que los colaboradores puedan vivirlo en el día a día. Cuando una empresa tiene un propósito claro, y su propuesta de valor como empleador va en torno a esto, es más sencillo atraer y mantener un equipo que encuentre valor y compromiso en su trabajo.

Con este preámbulo te invitamos a conocer la opinión de nuestros encuestados.

- El 46,3% se sintió responsable de tomar decisiones dentro de su campo de trabajo, esto es importante ya que logra que los colaboradores tengan ownership en las labores que desempeñan y puedan sentir un aporte e impacto directo.

¿Sientes que tu potencial fue maximizado por la compañía?



Muy en desacuerdo	4,8%
En desacuerdo	26,9%
De acuerdo	49,4%
Muy de acuerdo	18,9%

- **El 91,6% está alineado con el propósito y misión de la empresa de su rol más reciente, mientras que, apenas un 4.5%, indica que no conoce el propósito ni misión de la empresa, que como lo mencionamos anteriormente, es un factor determinante para considerar que una empresa cuenta con empleados que encuentran valor en su trabajo.**

“Para mi “meaningful work”, esta muy ligado a creencias, educación, forma de ver la vida y qué es lo que me identifica en la misma. Años atrás lo “normal” era ver personas que debían trabajar en empresas “grandes” y reconocidas y hacer carrera ahí, pues era lo habitual, lo que correspondía. La nueva generación de profesionales es totalmente distinta. Ya no es necesariamente el prestigio o la cantidad de dinero el gran movilizador para permanecer en una compañía o hacer un cambio. El hacer un bien a la sociedad, el hacer una real diferencia, que tu día a día tenga un propósito, eso es lo importante. Para que te levantas cada mañana, con que están ligados tus sueños. Sentir orgullo por lo que haces, lo cual se conecta con pertenencia y retención.”

**Ignacio Brain,**  
Director Page Interim y Page  
Personnel





# Confianza en el Liderazgo

Hoy en día se habla mucho de liderazgo en tiempos de crisis y lo que esto implica. Hemos venido elaborando contenido como ebooks, artículos y webinars en los que este ha sido el eje central a través de nuestras distintas divisiones y/o marcas, todo con el objetivo de poder conocer distintas perspectivas, y lo que hemos podido encontrar en común es algo mencionado en este capítulo: la confianza.

Este aspecto viene a ser de suma importancia tanto para los líderes como para los colaboradores porque viene por ambas partes. Ambos deben confiar el uno en el otro, tanto los líderes en su equipo como el equipo en su líder.

¿Qué aspectos podrían ayudar a que la confianza se forje entre ambas partes? Principalmente, y entre muchas variables, una comunicación efectiva, empática sumada a transparencia organizacional. ¡Sobretudo en una situación de incertidumbre como la que estamos, y hemos estado, viviendo!.

Aquí es muy importante que los colaboradores puedan sentir que su empresa, de la mano de sus líderes, les está transmitiendo la información correcta, en el momento y de la manera adecuada, y que tienen un genuino interés de acercarse a ellos para conocerlos y ver cómo se encuentran.

Este último es bastante relevante ya que para algunas personas, estar más cerca de su equipo de liderazgo, incluso a nivel personal, puede sumar un gran valor y transmitir acompañamiento. No obstante, **el 48%** de los encuestados indica que el equipo de liderazgo de su empresa no se ha acercado a conocerlo de manera personal pero consideran que sí deberían hacerlo, mientras que un 41% indica que sí ha sentido ese acercamiento y que esto fomenta mayor confianza en el liderazgo.

Desde la perspectiva de nuestros encuestados, hay 3 objetivos claros en los que el equipo de liderazgo debe enfocarse principalmente:



**Tener una visión y dirección clara 81,5%**



**Innovación 48,8%**

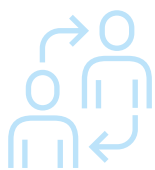


**Invertir continuamente en el talento 51,6%**



“La confianza dentro de una empresa es la fuerza que favorece la agilidad y la capacidad de cambio de la organización. Es un trabajo continuo y arduo que los líderes siempre deben trabajar. Está siempre a prueba y nunca se debe dar por sentada. Requiere de vivir todos los días bajo los valores que se representa, no algunos días sino siempre.”

**Rodrigo Escudero,**  
Partner Page Executive



# Apoyo de tu equipo de liderazgo



Considerando la coyuntura actual, las estructuras sociales se han movido más que nunca, los profesionales han roto paradigmas sociales muy importantes como es la posibilidad de realizar el trabajo de remoto. ¿Cuántos líderes o empresas consideraban que esto era posible? Y ¿cuántos consideraban que la productividad no sería la misma? Hoy, a raíz de la necesidad de adaptarnos al contexto y, sobretodo, al equipo de liderazgo, los colaboradores han podido probar y demostrar que sí es posible. Más importante aún, gracias a la confianza que han sentido los colaboradores por parte de las organizaciones, y al compromiso mutuo, ¿se ha podido observar que esta nueva dinámica puede llegar a mejorar la productividad!.

No obstante, esto no sería factible sin el apoyo y acompañamiento brindado por los líderes de las empresas. Hemos observado distintas prácticas pero las principales, o algunas de las más representativas, han sido la de impulsar el uso y la entrega de herramientas tecnológicas que le permita a los equipos ser productivos; empatizar con la vida personal y familiar de los colaboradores y las necesidades que surgen a raíz de esta nueva normalidad.

Esto también implica un desafío para los líderes, teniendo que prepararse para trabajar un ambiente más digital. En este sentido, **el 55% de nuestros encuestados ha indicado que están de acuerdo con que perciben que el equipo de liderazgo se ha adaptado muy bien a la transformación digital y al cambio. Siendo las industrias de: Banca y Servicios financieros, Tecnología e Informática y Minería** las que muestran un porcentaje mucho más alto al decir que están de acuerdo con esto.

Ahora, enfocándonos en el desarrollo y la capacitación de los profesionales para

que también logren adaptarse tanto a lo digital como a otros aspectos que puedan potenciar, más de la mitad de nuestros encuestados **(59.7%)** indicó que su empleador no ha invertido en desarrollo y/o coaching profesional. Y puede que esto vaya más allá de la coyuntura actual.

“Creo que lo más desafiante en la dinámica virtual se ha visto en casos particulares: la fase de on boarding y cuando se quiere hacer seguimiento al performance del equipo. Para esto, si bien el nuevo contexto ha demostrado que podemos estar más conectados si aprovechamos las herramientas que tenemos, no significa que debamos caer en “reunionitis”. Es importante asegurarnos de manejar una agenda organizada donde los espacios sean de calidad y se sienta la cercanía desde el lado de las posiciones de liderazgo. Esto con el objetivo de transmitir de manera eficiente los valores y cultura de la empresa, al igual que las métricas y objetivos a cumplir, dándole el espacio necesario a las personas para que demuestren su orientación a logros y capacidad resultados.”

**Elio Vignolo,**  
Head de Technology by PageGroup



# Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo es un elemento muy importante dentro de la cultura de una empresa. Incluso, es considerado parte de la propuesta de valor de algunas compañías. De hecho, las empresas con elevados índices de retención de colaboradores y altos niveles de satisfacción laboral tienen algo en común: comprenden la importancia de una buena cultura de trabajo. Existen diversas variables que pueden fomentar esta cultura o buen ambiente de trabajo. Entre algunas de ellas se encuentra:

- Ser receptivo a las necesidades de los colaboradores.
- Contar con flexibilidad laboral en términos de horarios y home office. El 63% de las empresas en donde laboran nuestros encuestados cuentan con flexibilidad para trabajar fuera de la oficina en horario laboral.
- Realizar actividades de integración, dentro de las posibilidades, junto con la actividad comercial de la empresa.
- Tener sesiones de retroalimentación abierta y sincera. El feedback es muy importante para que todos puedan seguir creciendo y se sientan a gusto en el lugar en el que trabajan, pero no debemos olvidar que es igual de importante la forma en la que se da.
- La dinámica de trabajo es uno de los factores de mayor relevancia cuando de ambiente de trabajo se habla, el 77% de nuestros encuestados indica que la dinámica de trabajo con su equipo es colaborativa, en segundo lugar, con un 71% consideran que es una dinámica, donde resuelven problemas y en tercer lugar con un 58% la dinámica con el equipo es más bien empática y comprende la situación de cada uno.
- Crear incentivos adicionales más personalizados. Por ejemplo, las actividades de responsabilidad social son un gran incentivo para algunos colaboradores.

- Y finalmente, tener un ambiente de trabajo diverso e incluyente. En muchos estudios se habla de la importancia de mantener la diversidad e inclusión dentro de la agenda de las empresas, sin embargo, pocos hablan de la amplitud de este tema. La diversidad e inclusión normalmente está relacionada con temas de orientación sexual o diversidad de género, pero existen diversas variables que no podemos dejar de tomar en cuenta como: la edad, religión, discapacidad, entre otras.

El 55% de nuestros encuestados indica que la empresa para la cual laboran está comprometida en fortalecer sus políticas de diversidad e inclusión. Las acciones de diversidad que más promueven trabajan son:



**Generacional 54%**



**Género 52%**



**Cultural / Religión 34%**



“Puede pasar que, en ocasiones, uno olvide la importancia del clima laboral y los espacios de trabajo, sobre todo dada la coyuntura. No obstante, esto es parte clave de la productividad y desarrollo de una compañía. En la actualidad, más allá del salario o plan de carrera, los colaboradores valoran mucho un ambiente de trabajo donde puedan expresarse, donde puedan desarrollar su potencial y compartir experiencias y vivencias con el resto del equipo. Comprender esto es de gran importancia porque solo así se podrán forjar relaciones de confianza que permitan una comunicación e información más fluida dentro de la organización.”

**Ignacio Hernández de la Torre,**  
Managing Director PageGroup Perú



# Retención de talento

La retención del talento, hoy más que nunca, es un tema clave para las empresas. Si bien es cierto que actualmente las compañías enfrentan uno de los retos más grandes de su historia, muchas de ellas han descubierto que la clave para salir adelante está en el talento.

¿Cuál es este talento? Aquellos profesionales que no sólo traen puesta la camiseta y hacen todo para sacar adelante su negocio, sino aquellos que le dan un valor a su trabajo.

En el pasado se ha hablado de motivadores que incentivan la retención del talento, como es el caso de los beneficios no monetarios que las empresas dan (autos, celulares, seguro, vales de despensa, entre otros). Y, aunque éstos no dejan de ser importantes, hoy en

día nos hemos enfocado en motivadores que, por el contexto actual, han tomado mayor relevancia. Ejemplos de estos son los capítulos anteriores: el “meaningful work”, la confianza que genera un equipo de liderazgo, y la cultura o ambiente de trabajo de una empresa. Cada uno de estos factores fortalecen la retención del talento.

Hoy por hoy, un colaborador que encuentra sentido o valor en su trabajo y, a su vez cuenta con un equipo de liderazgo en el que puede confiar, y que finalmente es parte de una empresa con una cultura lo suficientemente sana y abierta para adaptarse a una nueva normalidad, es un colaborador que tiene un nivel de compromiso muy alto con su empresa. Cuidar al talento hoy en día es indispensable para que las empresas

puedan afrontar los retos que vivimos en la actualidad.

- El **49%** de nuestros encuestados se siente orgulloso de decir a otros la empresa en la cual labora.



**4,8%**

Muy en  
desacuerdo



**12,9%**

En desacuerdo



**49,3%**

De acuerdo



**32,9%**

Muy de acuerdo








- Hoy en día, las estrategias de Employer Branding siguen evolucionando cada día y buscan adaptarse a las necesidades de un mercado cada vez más diverso. Algunos de los factores que pueden influenciar la decisión de aceptar una nueva oferta de trabajo son:
- **Beneficios monetarios 64%,**
- **La cultura de trabajo 38%, con el mismo porcentaje. las condiciones de trabajo 38%**

- **Que maximicen el potencial de las personas 35%**

La remuneración económica ya no es el único factor clave para atraer talento a las empresas, es importante conocer lo que busca el mercado del talento y adecuar tu oferta de valor. Si analizamos las respuestas de acuerdo con la edad de nuestros encuestados podemos ver una tendencia más clara sobre sus prioridades al momento de aceptar una oferta de trabajo.

“Retener el talento debe formar parte de los pilares del plan estratégico en toda organización. Un plan integrado donde se debe tomar como base la motivación de cada colaborador y construir junto al talento un plan de crecimiento que tenga un enfoque 360, tanto del lado personal como profesional para tener así un key talent comprometido y con una visión a largo plazo.”

**Ivette Cajacuri,**  
Senior Human Resources Business Partner

	CENTENNIALS	MILLENNIALS	GENERACIÓN X	BABY BOOMERS
	Cultura de trabajo	Beneficios monetarios	Beneficios monetarios	Beneficios monetarios
	Equipo de liderazgo	Maximizan el potencial de la gente	Cultura de trabajo	Maximizan el potencial de la gente
	Maximizan el potencial de la gente	Cultura de trabajo	Maximizan el potencial y condiciones de trabajo	Cultura de trabajo

- Cuando de retención se habla, tener una línea de comunicación abierta y cercana nos ayudará a entender los motivadores de nuestros colaboradores y así tomar las acciones necesarias, en el momento correcto, para retener al mejor talento.



**Un incremento salarial 74%**



**Programas de capacitación y un plan de desarrollo 65%**



**Promoción en título 49%**





# Nuevas dinámicas -New Normal-

Nunca se habló tanto de una nueva forma de vivir como ahora. El impacto del contexto actual llegó a mover las raíces y estructuras de todas las personas. No cabe duda que la capacidad de adaptación ha sido de las habilidades más valoradas en esta nueva normalidad. Quizás lograrlo le costó más trabajo a algunos que a otros, sin embargo, todos hemos tenido que hacerlo para no quedarnos atrás.

Uno de los principales aspectos que más nos impactó, como empresas y personas, fue el uso de la tecnología. Para algunos fue todo un reto adaptarse a esta nueva forma de trabajo a larga distancia y con el uso de herramientas digitales, sin embargo, la perspectiva de nuestros encuestados sobre el impacto que tuvo el uso de la tecnología en su forma de trabajo es en general positiva:


- El 53.5% indica que le dio la oportunidad de mejorar sus habilidades
- El 43% dicen ser más productivos
- El 35% logró actualizar sus competencias laborales
- Por último, el 33% comenta que los ayudó a mejorar la calidad de su trabajo


A raíz de la evolución que la pandemia dejó a su paso, tanto las organizaciones como el talento han tenido que buscar también adaptarse y potenciar ese crecimiento. El mundo laboral entre otros no será el mismo, sin embargo, también trae la oportunidad de mejorar las habilidades y competencias del talento que llevará a las empresas a una recuperación más acelerada y sostenible.

**De acuerdo con nuestros encuestados, los perfiles que cobrarán mayor relevancia en esta nueva normalidad son los perfiles de innovación y tecnología, que lideren la transformación digital en las**


**empresas (41%), seguido de perfiles estratégicos que aceleren la recuperación del negocio (25%) y, finalmente, perfiles financieros que ayuden a la optimización de recursos y por lo tanto estabilidad de empresa (12%).**


- Hablando de talento en esta nueva normalidad, desarrollar y fortalecer las competencias puede ser un gran diferenciador al momento de buscar una oportunidad laboral o crecer dentro de la organización. Según nuestros encuestados, algunas de las competencias más importantes en esta nueva normalidad son:

»  **64%** es la adaptación

»  **30%** la capacidad de solucionar problemas

»  **26%** la resiliencia

»  **21%** Empatía

»  **22%** el trabajo en equipo

**Competencias que sienten tienen más desarrolladas:**

- » Responsabilidad
- » Sentido de compromiso
- » Apertura

**Competencias que sienten menos desarrolladas:**

- Delegar
- Empatía

- **Impulsar y gestionar la innovación**
- **Negociación**

Aquí el liderazgo juega un papel fundamental en el desarrollo de los colaboradores para alcanzar su máximo potencial.

Mucho se ha hablado de las nuevas formas de trabajo, de cómo el trabajo remoto o el trabajo de tiempo completo en la oficina en cada industria puede funcionar de diferentes maneras. Lo que es una realidad, es que hoy es un tema que ya está sobre la mesa y algunas empresas están evaluando cómo adaptarlas de la mejor manera.



### ¿Qué piensan los profesionales sobre este tema?

**60%**

prefiere trabajar la mitad del tiempo en la oficina y la mitad desde casa

**33%**

prefiere home office de tiempo completo

**7%**

prefiere el trabajo en oficina.



### Y, hablando de beneficios, ¿qué prefieren?

	Home office tiempo completo	Trabajo en oficina	50% home office - 50% trabajo en oficina
😊😊😊	Seguro Médico	Seguro Médico	Seguro Médico
😊😊	Descuentos en Pólizas de seguros adicionales	Horario flexible de trabajo	Descuentos en Pólizas de seguros adicionales
😊	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)	Tarjeta de rewards (entretenimiento digital)



Como podemos ver, el seguro médico sigue siendo el más valorado al igual que en 2020, sin embargo, independientemente de que las personas apunten a trabajar en home office a tiempo completo, la gasolina es uno de los beneficios menos importantes pero dentro de los más relevantes para ellos.



“El contexto actual ha permitido que las organizaciones, más allá de acelerar la implementación del trabajo remoto o de la innovación de distintos puestos de trabajo, se enfoque mucho en temas de cultura y aspectos más soft. Ahora las habilidades o competencias blandas han cobrado gran relevancia permitiendo e incentivando a las personas a mejorar su proceso de autoconocimiento e reinventarse para sobresalir durante y post esta coyuntura. Hemos podido ver en estudios, como el de Habilidades 360 de PageGroup, que las empresas están poniendo mucho foco en el factor humano y en cómo pueden ayudar a que sea su mejor versión ya que entienden que esto es algo que impactará directamente en su productividad y el poder retenerlo.”

**Indira Jara,**  
Marketing & Communications Team Lead en PageGroup.



A man with glasses and a beard, wearing a dark suit, is smiling while talking on a mobile phone. He is leaning forward, and the background is blurred, suggesting an office or business setting.

# PageExecutive



# Page Executive

El perfil de Altos Ejecutivos vivió una gran transformación durante el 2020 y 2021, estos cambios impactaron en mayor medida al estilo de liderazgo, las habilidades y la manera de gestionar, respondiendo así al llamado de un mundo en crisis, cambiante y lleno de incertidumbre. El equipo de liderazgo de las compañías enfrentó el mayor desafío de su historia, desarrollando como consecuencia nuevas competencias, las más resaltantes en aquellos que han logrado mantener la organización a flote son la agilidad, la flexibilidad y la empatía.

Sin duda, la revolución digital aceleró su paso con la llegada de la pandemia, desafiando jerarquías, modelos de negocio y formas de trabajo. Esto llevó a los CEO a reinventar su significado dentro de la organización, impulsando la apertura a las nuevas oportunidades que el manejo de datos trae consigo.

Según nuestro reciente estudio **8 Executive Trends**, algunos atributos que el CEO de hoy debe tener son: agilidad como habilidad y enfoque para la transformación; pensamiento crítico y comprensión de qué

información es importante para realizar su trabajo; saber aprovechar la tecnología y los nuevos beneficios que ésta aporta a su organización. Debe comprender cómo monitorear, medir y dominar el éxito. Por otro lado, posiciones clave como el CFO cada vez toman más relevancia desde una perspectiva que abarca mucho más que números. A medida que el mundo se transforma con la digitalización, automatización y nuevas formas de trabajo, entre otros, las habilidades cobran cada vez más importancia. Hoy, el CFO debe enfocarse en generar confianza a toda la organización mientras mantiene su papel de “conciencia” de la empresa, con una visión que busque el desarrollo de habilidades interpersonales, de liderazgo estratégico, empático y con un sentido digital.

Asimismo, otro rol que mostró una gran evolución, y que hoy ocupa un lugar más grande en la mesa, es el CHRO. Su rol se ha vuelto mucho más estratégico, como un verdadero Business Partner para el negocio. El CHRO hoy más que nunca debe entender realmente al negocio para generar un impacto, conectar genuinamente con

el propósito de la compañía, y así atraer y retener al talento, mostrando agilidad en la toma de decisión y transformando la experiencia de los colaboradores.

Otra tendencia que se volvió una realidad para muchos, y que transformará la forma de gestión, es el trabajo remoto que implica un gran reto para el liderazgo. Los equipos bajo esta modalidad requieren pasar por una transformación y empezar a ser medidos por productividad y resultados. La pandemia brindó una gran oportunidad a las empresas para demostrar que el trabajo a distancia es posible y que, además, si se lleva a cabo de manera efectiva y con el liderazgo adecuado, tiene grandes recompensas para el negocio en términos de compromiso y el rendimiento. El reto para los líderes es y será crear una cultura y compromiso a distancia, atrayendo y desarrollando el talento a través de toda la organización.

Con este preámbulo, te invitamos a conocer más sobre las tendencias salariales en las principales industrias, marcadas por el mercado de posiciones C-level.





# Metodología

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de 95,000 profesionales, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de diversas empresas del mercado nacional e internacional.

El estudio se llevó a cabo con base en las siguientes características:

## FACTURACIÓN ANUAL

Hasta USD \$ 30MM por año

USD \$ 30MM hasta USD \$ 150MM

+ USD 150MM

Los salarios representan el bruto mensual y son un valor promedio del mercado laboral, expresados en rangos (mínimo y máximo) en función al tamaño de las empresas.

Asimismo, estos pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante tener en consideración que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Con esto en mente sumado a las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en materia de compensación, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.



# Comparativo de Beneficios

La estrategia de compensación de una organización es mucho más que sólo el salario; un programa de remuneración total considera desde la composición de la fuerza laboral incluyendo los diferentes niveles de la organización hasta temas como el balance vida-trabajo y la motivación de los colaboradores.

Hoy más que nunca el componente de la compensación no monetaria cobra mayor relevancia con elementos como flex-work, trabajo en casa o más días de vacaciones, aspectos que durante 2020 fueron la normalidad de muchas

empresas y que será fundamental incluir en los esquemas de compensación presente y futura. Es necesario contar con una estrategia bien definida ya que impacta positivamente en la retención del talento y su compromiso con la empresa, facilitando alcanzar los objetivos del negocio.

En este estudio presentamos una tabla general de beneficios para Altas Direcciones que puede ser de utilidad para que puedan hacer un comparativo con las prácticas de mercado.

Perú	Altas Direcciones
Bonos e incentivos	Corto Plazo (30% - 60%) Largo Plazo (20% - 40%)
Vehículo	☑
Vales de Consumo	5% aproximadamente
Seguro de Vida	Por Ley desde el día 1.
Prima vacacional	4 a 7 días útiles extras
Pago de Maestrías / Diplomados	☑
Golden Parachute	1 a 3 años de sueldo Garantizado
Seguro Médico	EPS, Seguro Oncológico o Seguro Privado Internacional





# Executive Search

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Foco en competencias soft
2. Directivos con capacidad de adaptación al sector de empresas familiares
3. Directivos con capacidad comercial

## Top 3 Industrias



Healthcare



Consumo/Retail



Servicios  
Financieros

## Top 3 habilidades o competencias



Capacidad  
de Liderazgo  
y Gestión del  
cambio



Empatía



Resiliencia

## 3 posiciones más demandadas

Gerente General

Gerente de Ventas

Gerente de Finanzas

GERENTE GENERAL / CEO		Servicios Financieros		Minería		Healthcare		Consumo/Retail		Tecnología y Telecom	
COMPANY SIZE	ANNUAL BONUS (por salarios mensuales)	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Hasta USD \$ 30MM por año	3.5	N/A	S/.40,000	N/A	S/.35,000	N/A	S/.35,000	N/A	S/.32,000	N/A	S/.32,000
USD \$ 30MM hasta USD \$ 150MM	5	S/.40,000	55,000	S/.35,000	S/.50,000	S/.35,000	S/.50,000	S/.32,000	S/.45,000	S/.32,000	S/.45,000
+ USD 150MM	5	S/.55,000	+	S/.50,000	+	S/.50,000	+	S/.45,000	+	S/.45,000	+

DIRECTOR DE VENTAS / CCO		Servicios Financieros		Minería		Healthcare		Consumo/Retail		Tecnología y Telecom	
COMPANY SIZE	ANNUAL BONUS (por salarios mensuales)	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Hasta USD \$ 30MM por año	2	N/A	S/.25,000	N/A	S/.20,000	N/A	S/.25,000	N/A	S/.20,000	N/A	S/.20,000
USD \$ 30MM hasta USD \$ 150MM	3	S/.25,000	S/.40,000	S/.20,000	S/.35,000	S/.25,000	S/.40,000	S/.20,000	S/.30,000	S/.20,000	S/.30,000
+ USD 150MM	4	S/.40,000	+	S/.35,000	+	S/.40,000	+	S/.30,000	+	S/.30,000	+

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**



DIRECTOR FINANCIERO / CFO		Servicios Financieros		Minería		Healthcare		Consumo/Retail		Tecnología y Telecom	
COMPANY SIZE	ANNUAL BONUS (por salarios mensuales)	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Hasta USD \$ 30MM por año	1	N/A	S/.30,000	N/A	S/.25,000	N/A	S/.25,000	N/A	S/.25,000	N/A	S/.25,000
USD \$ 30MM hasta USD \$ 150MM	2	S/.30,000	S/.45,000	S/.25,000	S/.40,000	S/.25,000	S/.40,000	S/.25,000	S/.40,000	S/.25,000	S/.40,000
+ USD 150MM	2	S/.45,000	+	S/.40,000	+	S/.40,000	+	S/.40,000	+	S/.40,000	+

DIRECTOR DE MARKETING / CMO		Servicios Financieros		Minería		Healthcare		Consumo/Retail		Tecnología y Telecom	
COMPANY SIZE	ANNUAL BONUS (por salarios mensuales)	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Hasta USD \$ 30MM por año	2	N/A	S/.20,000	N/A	S/.20,000	N/A	S/.25,000	N/A	S/.25,000	N/A	S/.20,000
USD \$ 30MM hasta USD \$ 150MM	2	S/.20,000	S/.32,000	S/.20,000	S/.30,000	S/.25,000	S/.35,000	S/.25,000	S/.35,000	S/.20,000	S/.30,000
+ USD 150MM	3	S/.32,000	+	S/.30,000	+	S/.35,000	+	S/.35,000	+	S/.30,000	+

DIRECTOR DE OPERACIONES / COO		Servicios Financieros		Minería		Healthcare		Consumo/Retail		Tecnología y Telecom	
COMPANY SIZE	ANNUAL BONUS (por salarios mensuales)	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Hasta USD \$ 30MM por año	1	N/A	S/.20,000	N/A	S/.25,000	N/A	S/.20,000	N/A	S/.20,000	N/A	S/.20,000
USD \$ 30MM hasta USD \$ 150MM	2	S/.20,000	S/.30,000	S/.25,000	S/.35,000	S/.20,000	S/.28,000	S/.20,000	S/.30,000	S/.20,000	S/.28,000
+ USD 150MM	2	S/.30,000	+	S/.35,000	+	S/.28,000	+	S/.30,000	+	S/.28,000	+

Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.



DIRECTOR DE RRHH / CHRO		Servicios Financieros		Minería		Healthcare		Consumo/Retail		Tecnología y Telecom	
COMPANY SIZE	ANNUAL BONUS (por salarios mensuales)	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Hasta USD \$ 30MM por año	1	N/A	S/20,000	N/A	S/20,000	N/A	S/22,000	N/A	S/20,000	N/A	S/20,000
USD \$ 30MM hasta USD \$ 150MM	1	S/20,000	S/32,000	S/20,000	S/28,000	S/22,000	S/32,000	S/20,000	S/30,000	S/20,000	S/30,000
+ USD 150MM	2	S/32,000	+	S/28,000	+	S/32,000	+	S/30,000	+	S/30,000	+

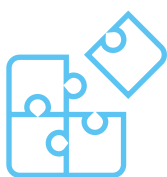
DIRECTOR DE TECNOLOGÍA / CIO		Servicios Financieros		Minería		Healthcare		Consumo/Retail		Tecnología y Telecom	
COMPANY SIZE	ANNUAL BONUS (por salarios mensuales)	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Hasta USD \$ 30MM por año	1	N/A	S/23,000	N/A	S/20,000	N/A	S/20,000	N/A	S/20,000	N/A	S/23,000
USD \$ 30MM hasta USD \$ 150MM	1	S/23,000	S/32,000	S/20,000	S/30,000	S/20,000	S/30,000	S/20,000	S/30,000	S/23,000	S/32,000
+ USD 150MM	2	S/32,000	+	S/30,000	+	S/30,000	+	S/30,000	+	S/32,000	+

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**





Michael Page



# Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de 95,000 profesionales, así como en la información recopilada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, nacionales e internacionales.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o las más recientes, para información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate a tu contacto habitual o escribe a [contacto@michaelpage.pe](mailto:contacto@michaelpage.pe) o déjanos un mensaje en [www.michaelpage.com.pe/reclutamiento](http://www.michaelpage.com.pe/reclutamiento)

La remuneración se refiere al sueldo mensual bruto y corresponde a un promedio del mercado laboral, puede variar de acuerdo al tamaño de la empresa.

Los rangos de sueldo se expresan en miles de soles. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. **Asimismo, estas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.**

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante tener en consideración que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de

los sectores. Con esto en mente sumado a las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.

Referencia:



**Puestos detectados como de alta demanda**



**Puestos nuevos en el mercado**





# Agroindustria

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Manejo de Gestión

2. Manejo de indicadores y mediciones

3. Procesos

## Top 3 Industrias



Agroindustrias



Industria de alimentos



Agroquímicos

## Top 3 habilidades o competencias



## 5 posiciones más demandadas

Jefe de Campo / Fundo

Jefe de Packing

Ejecutivo Comercial

Gerente de Planta

Jefe de Aseguramiento de la Calidad

## Agroindustria

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerente Agrícola	S/15,000	S/20,000	S/22,000	S/28,000	S/32,000	S/40,000
	2	Gerente Comercial	S/15,000	S/20,000	S/ 22,000	S/26,000	S/ 30,000	S/38,000
	3	Jefe de Planta o Packing	S/7,000	S/9,000	S/10,000	S/14,000	S/15,000	S/18,000
	4	Jefe de Operaciones	S/6,000	S/9,000	S/10,000	S/14,000	S/15,000	S/18,000
	5	Jefe de Acopio	S/4,000	S/8,000	S/9,000	S/12,000	S/9,000	S/12,000
	6	Jefe de Campo / Fundo	S/4,000	S/6,000	S/7,000	S/9,000	S/10,000	S/13,000
	7	Ejecutivo Comercial	S/4,000	S/6,000	S/7,000	S/9,000	S/10,000	S/13,000
	8	Jefe de Calidad	S/4,000	S/6,000	S/7,000	S/9,000	S/10,000	S/12,000
	9	Jefe de Riego y Fertiriego	S/3,000	S/5,000	S/ 6,000	S/8,000	S/9,000	S/10,000
	10	Jefe de Sanidad	S/3,000-	S/5,000	S/ 6,000	S/8,000	S/9,000	S/10,000

**Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



# Educación

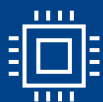
## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en digitalización de procesos

2. Foco en herramientas de educación ligadas a un modelo 100% presencial

3. Foco en competencias: liderazgo situacional, innovación y adaptabilidad

## Top 3 Industrias



Edutech



Institutos



Univerisidades

## Top 3 habilidades o competencias



Liderazgo  
situacional



Eficiencia



Orientación a  
resultados

## 5 posiciones más demandadas

Director de Carrera



Jefe de Tecnología

Jefe de Producto

Decano de Facultad

Docentes virtuales

## Educación

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Vicerrector Académico	S/.15,000	S/.18,000	S/.18,000	S/.25,000	S/.25,000	S/.40,000
	2	Decano	S/.8,000	S/.12,000	S/.12,000	S/.18,000	S/.18,000	S/.30,000
	3	Director de Carrera	S/.6,000	S/.8,000	S/.8,000	S/.12,000	S/.12,000	S/.15,000
	4	Director General de Colegio	S/.7,000	S/.15,000	S/.15,000	S/.20,000	S/.20,000	S/.30,000
	5	Gerente de Fidelización y Bienestar Estudiantil	S/.6,000	S/.8,000	S/.8,000	S/.15,000	S/.15,000	S/.20,000
	6	Gerente de Negocio Online	S/.10,000	S/.15,000	S/.15,000	S/.20,000	S/.20,000	S/.30,000
	7	Gerente de Tecnologías para el Aprendizaje	S/.7,000	S/.9,000	S/.9,000	S/.15,000	S/.15,000	S/.20,000
	8	Jefe de virtualización	S/.5,000	S/.7,000	S/.7,000	S/.10,000	S/.10,000	S/.15,000
	9	Diseñador Instruccional	S/.4,000	S/.5,000	S/.5,000	S/.7,000	S/.7,000	S/.8,000
	10	Docentes virtuales	S/.4,000	S/.6,000	S/.6,000	S/.8,000	S/.8,000	S/.12,000 a más

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado





# Finanzas y Contabilidad

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Foco en competencias, cercanía con el negocio
2. Experiencia en el manejo de nuevas tecnologías
3. Experiencia en el liderazgo de equipos multidisciplinarios

## Top 3 Industrias



Servicios y/o  
Consultor



Agroindustria



Banca y Servicios Financieros

## Top 3 habilidades o competencias



Adaptabilidad



Versatilidad



Resiliencia

## 5 posiciones más demandadas

Finance Manager

Gerente de Contabilidad

Head de Planeamiento Financiero y Control de Gestión

Controller

Auditor

## Finanzas y Contabilidad

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de Finanzas	S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000	S/25,000	S/38,000
	2	Gerente de Contabilidad	S/10,000	S/15,000	S/15,000	S/25,000	S/22,000	S/32,000
	3	Gerente de Planeamiento Financiero	S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/28,000	S/20,000	S/30,000
	4	Controller	S/12,000	S/18,000	S/18,000	S/25,000	S/25,000	S/32,000
	5	Gerente de Tesoreria	S/12,000	S/18,000	S/18,000	S/25,000	S/25,000	S/30,000
	6	Jefe de Plabeamiento Estrategico	S/12,000	S/15,000	S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/30,000
	7	Gerente Legal	S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000	S/25,000	S/32,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



# Servicios Financieros

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en el manejo de nuevas tecnologías / digitalización.
2. Foco en inteligencia emocional y la capacidad de construir la confianza.
3. Experiencia en el liderazgo de equipos multidisciplinarios.

## Top 3 habilidades o competencias



## 5 posiciones más demandadas

- Gerente de Innovación o Desarrollo
- Gerente de Desarrollo Comercial
- Ejecutivo Comercial B2B
- Gerente de Riesgos
- Asociado / Vice Presidente.

### Servicios Financieros

Posiciones		X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1 Managing Director	S/.28,000	S/.30,000	S/.30,000	S/.35,000	S/.35,000 a +	
	2 Asociado / Vice President	S/.12,000	S/.20,000	S/.20,000	S/.28,000	S/.25,000	S/.35,000
	3 Gerente de Desarrollo Comercial	S/.18,000	S/.22,000	S/.22,000	S/.30,000	S/.30,000	S/.40,000
	4 Gerente de Innovación y Desarrollo	S/.20,000	S/.25,000	S/.25,000	S/.28,000	S/.28,000	S/.40,000
	5 Gerente de Riesgos	S/.12,000	S/.18,000	S/.18,000	S/.25,000	S/.25,000	S/.30,000
	6 Trader	S/.5,000	S/.12,000	S/.12,000	S/.15,000	S/.15,000	S/.25,000
	7 Ejecutivo Comercial B2B	S/.3,000	S/.8,000	S/.8,000	S/.12,000	S/.12,000	S/.15,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



# Healthcare

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Conocimiento del mercado    2. Conocimiento Digital    3. Adaptación al cambio

## Top 3 Industrias



Farmacéutica



Dispositivos  
Médicos



Clínicas

## Top 3 habilidades o competencias



Conocimiento  
digital



Liderazgo



Especialización  
en su sector

## 5 posiciones más demandadas

- Gerente de acceso
- Gerente de ventas
- Gerente de producto
- Gerente de distrito
- Gerente de BI



Healthcare

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	KAM Retail Farmacéutico	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
	2	Gerente de Acceso	S/12,000	S/15,000	S/15,000	S/18,000	S/18,000	S/23,000
	3	Gerente de Retail Farmacéutico	S/12,000	S/15,000	S/15,000	S/18,000	S/18,000	S/20,000
	4	Gerente de Regulatoria	S/13,000	S/15,000	S/15,000	S/17,000	S/17,000	S/19,000
	5	Gerente Médico	S/12,000	S/16,000	S/16,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



# Ingeniería, Property & Construcción

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Dificultad en el reclutamiento para licitaciones públicas.

2. Habilidades de management en las subgerencias y jefaturas de ingeniería y construcción.

3. Manejo de proyectos

## Top 3 Industrias



Contrucción Civil



Minería



Medio Ambiente

## Top 3 habilidades o competencias



Manejo de proyectos



Gestión de personal



Comunicación asertiva

## 5 posiciones más demandadas

Ingeniero Residente

Ing. de Suelos y Pavimentos

Jefe de Producción

Ing. de Sostenibilidad y Medio Ambiente

Gerente de Obra



Ingeniería, Property & Construcción

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de Proyecto	S/20,000	S/25,000	S/25,000	S/30,000	S/30,000	S/35,000
	2	Jefe de Proyecto	S/10,000	S/14,000	S/14,000	S/16,000	S/15,000	S/18,000
👍	3	Residente de Obra	S/10,000	S/14,000	S/12,000	S/16,000	S/16,000	S/19,000
👍	4	Gerente de Operaciones	S/20,000	S/25,000	S/25,000	S/30,000	S/30,000	S/35,000
	5	Gerente de Construcción	S/18,000	S/25,000	S/23,000	S/30,000	S/28,000	S/35,000
	6	Gerente Comercial	S/18,000	S/25,000	S/23,000	S/30,000	S/28,000	S/35,000
	7	Jefe de Construcción	S/10,000	S/14,000	S/14,000	S/16,000	S/15,000	S/18,000
	8	Ingenieros Especialistas	S/10,000	S/14,000	S/12,000	S/16,000	S/16,000	19,000S/.

Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda    ⭐ Puestos nuevos en el mercado



# Logística & Manufactura

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia en eCommerce y última milla

2. Experiencia en Manufactura Plantas Agrícolas y Temperaturas controladas

3. Experiencia en Mantenimiento y Servicio

## Top 3 Industrias



Farma



Agro



Alimentos y Bebidas

## Top 3 habilidades o competencias



Adaptabilidad



Resilencia




Enfoque en resultados

## 5 posiciones más demandadas

- Gerente de Omnicanalidad
- Jefe de Supply Chain
- Gerente de Mantenimiento
- Gerente de Producción
- Gerente de Servicio

## Logística & Manufactura

		Posiciones	X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de Omnicanalidad	S/.18,000	S/.21,000	S/.22,000	S/.25,000	S/.26,000	S/.30,000
	2	Jefe / Sub-Gerente de Supply Chain	S/.12,000	S/.15,000	S/.15,000	S/.18,000	S/.18,000	S/.21,000
	3	Gerente de Mantenimiento	S/.11,000	S/.15,000	S/.16,000	S/.20,000	S/.21,000	S/.25,000
	4	Gerente de Producción	S/.13,000	S/.16,000	S/.17,000	S/.22,000	S/.23,000	S/.27,000
	5	Gerente de Servicio	S/.17,000	S/.20,000	S/.21,000	S/.25,000	S/.26,000	S/.32,000
	6	Gerente de Distribución	S/.16,000	S/.19,000	S/.20,000	S/.24,000	S/.25,000	S/.30,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



# Recursos Humanos

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Foco en gestión del cambio
2. Experiencia generalista en HR
3. Foco en competencias y comunicación

## Top 2 Industrias



Industrial



Financiero

## Top 3 habilidades o competencias



Foco digital



Aprendizaje  
continuo



Resiliencia

## 4 posiciones más demandadas

Gerente de RRHH (generalista)

Lider de comunicaciones

HR BP

Gerente de compensaciones

Human Resources

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de RRHH / Talento (Generalista)	S/6,000	S/12,000	S/12,000	S/20,000	S/20,000	S/45,000
	2	Líder de Comunicaciones	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/16,000	S/16,000	S/25,000
	3	HR BP			S/12,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000
	4	Gerente de Desarrollo			S/12,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000
	5	Gerente de Cultura y Clima			S/12,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000
	6	Gerente de Compensaciones			S/12,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000
	7	Jefe de RRHH / Talento	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
	8	Jefe de Selección	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
	9	Jefe de Relaciones Laborales	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
	10	Gerente de gestión del cambio			S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000
	11	Gerente de Employee Experience			S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/28,000
	12	Gerente de transformación Cultural			S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000

Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado





# Ventas Técnicas

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Desarrollo de negocios
2. Hard & Soft Skills van de la mano. Fuertes competencias de gestión
3. Flexibilidad de cara a la tecnología

## Top 3 Industrias



Energía

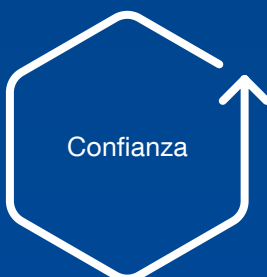


Proveedores mineros



Químicos

## Top 3 habilidades o competencias



Confianza



Resiliencia



Flexibilidad

## 5 posiciones más demandadas

- Business Development Managers
- Gerente Comercial
- Ejecutivos comerciales senior
- KAM
- Gerentes de Unidad de Negocio

Ventas Técnicas

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerentes de Unidad de Negocio	S/20,000	S/25,000	S/25,000	S/35,000	S/35,000	S/40,000
👍	2	Gerente de Desarrollo de Negocio	S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000	S/25,000	S/30,000
	3	Gerente Comercial	S/15,000	S/20,000	S/20,000	S/25,000	S/25,000	S/30,000
👍	4	Ingeniero de Ventas Senior	S/10,000	S/12,000	S/12,000	S/16,000	S/16,000	S/18,000
	5	Ejecutivo de cuentas claves Senior	S/10,000	S/12,000	S/12,000	S/14,000	S/14,000 a más	

Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda    ⭐ Puestos nuevos en el mercado



# Ventas & Marketing

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Foco en manejo de frustración ante la adversidad
2. Experiencia en e-commerce
3. Desarrollo de equipos de trabajo

## Top 3 Industrias



E-Commerce



Automotriz



Consumo Masivo

## Top 3 habilidades o competencias



## 5 posiciones más demandadas

- Gerente de Producto
- Gerente de E-Commerce
- Gerente de Marketing Digital
- Gerente de Unidad
- Gerente de Acceso

Ventas & Marketing

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerente Comercial	S/10,000	S/17,000	S/17,000	S/25,000	S/25,000 a más	
👍	2	Gerente de Marketing	S/8,000	S/15,000	S/15,000	S/23,000	S/23,000 a más	
👍	3	Gerente de Producto	S/4,000	S/10,000	S/8,000	S/15,000	S/12,000	S/20,000
👍	4	Gerente de E-Commerce	S/6,000	S/12,000	S/10,000	S/18,000	S/16,000	S/25,000
	5	Key Account Manager (KAM)	S/5,000	S/10,000	S/7,000	S/13,000	S/9,000	S/16,000
	6	Gerente de Unidad/Marca	S/4,000	S/10,000	S/8,000	S/15,000	S/12,000	S/20,000
	7	Growth Manager	S/8,000	S/14,000	S/12,000	S/20,000	S/18,000	S/26,000
👍	8	Gerente de Marketing Digital	S/6,000	S/10,000	S/10,000	S/18,000	S/18,000	S/26,000

Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

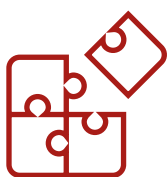
Referencia: 👍 Puestos detectados como de alta demanda    ⭐ Puestos nuevos en el mercado







Page Personnel



# Metodología del Estudio

Nuestro Estudio de Remuneración 2021 se basa en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de 95,000 profesionales, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, nacionales e internacionales.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes, para información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate

a tu contacto habitual o escribe a [contacto@michaelpage.pe](mailto:contacto@michaelpage.pe) o déjanos un mensaje en [www.pagepersonnel.com.pe/reclutamiento](http://www.pagepersonnel.com.pe/reclutamiento)

La remuneración se refiere al sueldo mensual bruto y corresponde a un promedio del mercado laboral, pero puede variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

N/A

No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia



Puestos detectados como de alta demanda



Puestos nuevos en el mercado

Si bien este estudio funciona como una guía para el mercado laboral, es importante considerar que en este periodo se presentaron afectaciones salariales de forma general en gran parte de los sectores. Tomando esto a consideración y las necesidades del mercado hoy en día, en esta edición de nuestro Estudio de Remuneración te presentaremos los aspectos más relevantes en la gestión de talento, como: meaningful work, confianza en el liderazgo, ambiente de trabajo, retención y new normal, así como una muestra salarial de las posiciones más relevantes del mercado laboral actual.



# Finanzas y Contabilidad

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Foco en habilidades blandas
2. Gran peso a fintechs
3. Se requieren perfiles todistas/ multidisciplinares

## Top 3 Industrias



Agro



Industrial



Servicios financieros -  
Inversiones

## Top 3 habilidades o competencias



## 5 posiciones más demandadas

Jefe de Administración y Finanzas

Contador General

Analista de Inversiones

Coordinador/Jefe de Tesorería

Jefe de Planeamiento Financiero y Control de Gestión

## Finanzas y Contabilidad

Posiciones		X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X		
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	
	1	Jefe de Adm. Y Finanzas	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
	2	Contador General	S/7,000	S/8,000	S/8,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
	3	Analista de Inversiones	S/4,000	S/6,000	S/6,000	S/9,000	S/9,000	S/10,000
	4	Coordinador de Tesorería	S/6,000	S/7,000	S/7,000	S/9,000	S/9,000	S/10,000
	5	Jefe de Tesorería	S/7,000	S/9,000	S/9,000	S/11,000	S/11,000	S/13,000
	6	Analista de Planeamiento y Control de Gestión	S/3,000	S/4,500	S/4,500	S/6,000	S/6,000	S/7,500
	7	Jefe de Planeamiento y Control de Gestión	S/7,000	S/8,000	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/12,000
	8	Analista de Pricing	S/3,000	S/5,000	S/5,000 0	S/6,000	S/6,000	S/7,000
	9	Controller Financiero	S/9,000	S/10,000	S/10,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
	10	Auditor Interno	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/12,000	S/12,000	S/17,000
	11	Analista Legal	S/3,000	S/4,000	S/4,000	S/5,000	S/5,000	S/6,000
	12	Jefe Legal	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
	13	Abogado Laboralista	S/7,000	S/8,000	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/12,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado





# Healthcare

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Conocimiento del mercado

2. Conocimiento digital

3. Adaptación al cambio

## Top 3 Industrias



Farmacéutica



Dispositivos  
Médicos



Clínicas

## Top 3 habilidades o competencias



Liderazgo



Conocimiento  
Digital



Especialización  
en su sector

## 5 posiciones más demandadas

Gerente de distrito

Jefe de ventas

Representante médico

Analista de BI

KAM retail

## Healthcare

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Analista de Inteligencia Comercial	S/2,500	S/3,500	S/3,000	S/4,500	S/4,000	S/8,000
	2	Representante Médico	S/2,800	S/3,500	S/3,500	S/5,000	S/5,000	S/8,000
	3	Gerente de Distrito	S/5,000	S/7,000	S/7,000	S/10,000	S/10,000	S/15,000
	4	Gerente de Producto	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/16,000	S/16,000	S/24,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



# Ventas y Marketing

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Foco en desarrollo de mandos medios
2. Refuerzo en las áreas comerciales
3. Enfoque en perfiles de e-commerce / digital

## Top 3 Industrias



Farmacéutico



Consumo Masivo



Retail

## Top 3 habilidades o competencias



Tolerancia a la frustración



Enfoque en resultados



Liderazgo

## 5 posiciones más demandadas

Key Account Manager

Jefe Comercial

Ejecutivo Comercial

Gerente de Distrito

Jefe de Acceso

## Ventas y Marketing

Posiciones		X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	Key Account Manager (KAM)	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/13,000	S/13,000	S/15,000
2	Jefe Comercial	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/13,000	S/13,000	S/15,000
3	Ejecutivo Comercial	S/3,000	S/5,000	S/5,000	S/7,000	S/7,000	S/9,000
4	Jefe de Producto	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
5	Supervisor de Trade Marketing	S/3,000	S/5,000	S/5,000	S/7,000	S/7,000	S/9,000
6	Supervisor de Ventas	S/3,000	S/5,000	S/5,000	S/7,000	S/7,000	S/9,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado





# Ventas Técnicas

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Experiencia técnica comercial específica en un producto o industria.

2. Doble foco en fidelización y captación de clientes

3. Conocimiento Técnico

## Top 3 Industrias



Proveedores de Minería

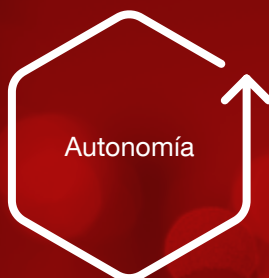


Químicos & Aditivos



Industria Alimentaria

## Top 3 habilidades o competencias



## 5 posiciones más demandadas

Ejecutivo Técnico Comercial

Key Account Manager - KAM

Jefe de Línea

Business Developer Manager - BDM

Jefe Comercial

## Ventas Técnicas

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Ingeniero de Ventas	S/5,000	S/6,000	S/7,000	S/9,000	S/10,000	S/12,000
	2	Ejecutivo de cuentas claves	S/5,000	S/6,000	S/6,000	S/7,000	S/ 8,000	S/10,000
	3	Jefe Comercial	S/8,000	S/10,000	S/11,000	S/13,000	S/14,000	S/15,000
	4	Desarrollador de Nuevos Negocios	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/9,000	S/10,000	S/12,000
	5	Especialista de Producto	S/6,000	S/8,00	S/8,000	S/9,000	S/10,000	S/12,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



A man and a woman, both wearing blue lanyards, are looking at a tablet held by the man. They are in a server room, with server racks visible in the background. In the foreground, there are two large monitors displaying technical data. The left monitor shows a complex network diagram with various nodes and connections. The right monitor displays a list of data, possibly a log or a configuration file. The entire image has a blue tint.

# Technology

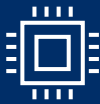
by PageGroup

# Technology

## Top 3 tendencias en reclutamiento

1. Perfiles de E-Commerce muy demandados en sectores de Banca, FMCG y Retail.
2. Start ups en la búsqueda de perfiles especializados y con fuerte componente digital.
3. Foco en competencias soft y dominio del inglés para posiciones senior.

## Top 3 Industrias



IT Providers



Banca y Seguros



Consumo Masivo

## Top 3 habilidades o competencias



Adaptabilidad



Versatilidad



Resiliencia

## 5 posiciones más demandadas

- Performance Lead
- Ingenieros de Datos
- Tech Sales Telco
- Developers (Front, Back y Fullstack)
- Manager - Business Intelligence y Analítica



Technology

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Tech Sales Telco	S/17,000	S/19,000	S/19,000	S/21,000	S/21,000	S/25,000
 	2	Performance Lead	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000
 	3	Programadores (Front y Back)	S/3,000	S/5,000	S/5,000	S/7,000	S/7,000	S/9,000
 	4	Ingenieros de Datos	S/4,000	S/6,000	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/10,000
	5	Especialista BI & Analítica	S/4,500	S/6,500	S/6,500	S/8,500	S/8,500	S/10,500
 	6	Programadores en Nube	S/5,500	S/7,000	S/7,000	S/9,000	S/9,000	S/11,000
	7	Líder tecnico	S/6,000	S/8,000	S/8,000	S/10,000	S/10,000	S/12,000
	8	Arquitectos Cloud	S/7,000	S/9,000	S/9,000	S/12,000	S/12,000	S/15,000

Salario bruto mensual expresado en soles (PEN).. No se están considerando bonos ni variables. Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



Technology

Posiciones			X < 30MM USD		30MM < X < 150MM USD		150MM USD < X	
			Min	Max	Min	Max	Min	Max
	1	Gerente de Tecnologia	S/18,000	S/20,000	S/20,000	S/23,000	S/23,000	S/26,000
	2	Gerente de Data Analytics	S/15,000	S/18,000	S/18,000	S/21,000	S/21,000	S/23,000
	3	Gerente de Canales Digitales	S/15,000	S/18,000	S/18,000	S/21,000	S/21,000	S/23,000
	4	Jefe/Sebgerente/Gerente de Infraestructura y Redes	S/8,000	S/12,000	S/10,000	S/13,000	S/13,000	S/16,000
	5	Oficial de Seguridad de la Información	S/12,000	S/15,000	S/15,000	S/17,000	S/17,000	S/20,000
	6	Scrum Master	S/8,000	S/10,000	S/9,000	S/14,000	S/10,000	S/16,000
	7	Especialista DevOps	S/8,000	S/10,000	S/9,000	S/11,000	S/11,000	S/14,000
	8	Agile Coach	S/9,000	S/10,000	S/9,000	S/14,000	S/14,000	S/17,000
★	9	Senior Product Owner	S/12,000	S/15,000	S/14,000	S/16,000	S/15,000	S/20,000
★	10	Product Owner	S/9,000	S/12,000	S/9,000	S/14,000	S/10,000	S/15,000
★	11	Líder de Innovación Digital	S/11,000	S/13,000	S/12,000	S/15,000	S/15,000	– S/19,000
★	12	Líder de TRibu	S/14,000	S/16,000	S/15,000	S/20,000	S/18,000	S/22,000

**Salario bruto mensual expresado en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables.** Las posiciones mostradas en el estudio corresponden a las más demandadas o nuevas, si deseas conocer información de alguna posición en específico nuestro equipo de consultores te puede apoyar. Asimismo, **estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.**

Referencia:  Puestos detectados como de alta demanda  Puestos nuevos en el mercado



A smiling woman with dark hair tied in a bun, wearing a white button-down shirt, stands in the foreground of a modern office. In the background, a man in a white shirt and tie is walking, and a wooden table is visible on the right. The office has a wooden floor and a glass railing.

# Page Interim

**Reclutamiento especializado y administración de  
nómina para posiciones por periodos definidos**



# Page Interim

Hoy más que nunca las compañías han enfrentado escenarios nunca antes vistos y contar con un aliado para el desarrollo y continuidad del negocio es fundamental. Page Interim somos la unidad de negocio de PageGroup enfocada en el **reclutamiento especializado por periodos definidos, desde profesionales de mandos intermedios hasta puestos directivos**. Asimismo, contamos con una **unidad de negocio enfocada a dar soluciones de administración de nómina**.

## Nuestra Oferta de Valor para empresas:

- Creamos soluciones a la medida
- Consultoría en reclutamiento especializada
- Acompañamiento de inicio a fin del proceso
- Legalidad y transparencia en todos los procesos de subcontratación
- Servicio boutique con trato personalizado
- Flexibilidad de acuerdo a las necesidades de cada empresa
- Garantía en el servicio

## Nuestra oferta de valor para candidatos:

- Acompañamiento en todo momento desde el reclutamiento hasta el proceso de contratación
- Seguridad y respaldo
- Consultores especializados que entienden el proyecto profesional de cada candidato
- Asesoría sobre el mercado laboral

Además, contamos con un equipo especializado de consultores con presencia en todo Latinoamérica para cubrir las necesidades de todo proyecto de manera local o regional.

## Conoce la experiencia de clientes y candidatos

“Necesitábamos contratar un experto que pueda ayudarnos a definir procesos y ordenar nuestra empresa que tuvo un crecimiento exponencial los últimos años. Encontramos en Page Interim un aliado que nos permitió acceder a un experto con más de 20 años de experiencia en el rubro y que asumió la dirección de la compañía durante 1 años. Hoy en día la compañía mantiene tiene un control y manejo más saludable. Nuestras expectativas fueron superadas”

Testimonio de uno de nuestros clientes

“En general, puedo calificar la experiencia como algo excepcional, ya que la respuesta que se le dio a mi proceso de reclutamiento en un inicio fue muy rápida por parte de Page y en todo momento hubo claridad y seguimiento en el manejo de información, a pesar de que este fue un proceso largo por parte del contratante, Page siempre me mantuvo informado de cada paso dentro de este hasta que se concretó mi contratación.”

Excelente servicio”

Testimonio de candidato







# Reclutamiento especializado por periodos definidos

## ¿Sabías qué?

Las empresas en Perú usan Page Interim para **contrataciones temporales** y **externalización de nómina** con objetivos como:

- Hiring Freeze
- Proyectos o Consultorías de operaciones
- Cubrir contingencias
- Buscar eficiencia de costos
- Flexibilizar nómina

## Beneficios:

- Contamos con candidatos que tienen la capacidad y disponibilidad para el éxito de los proyectos.
- La facturación es a mes vencido y con base en los días trabajados por el candidato asignado.
- Tenemos una alta capacidad de respuesta gracias al equipo especializado. Entregamos perfiles entre 3 a 5 días hábiles.
- Asignamos un KAM para acompañar a cada uno de nuestros clientes en todo momento. Nos convertimos en socios de negocio.

## Interim Management

Este servicio permite incorporar ejecutivos de probada trayectoria y experiencia, de manera externa y temporal, para gestionar y ejecutar acciones urgentes por un período determinado de tiempo.

Ante la situación de incertidumbre por la coyuntura, Interim Management gestionó proyectos con diversas compañías que requerían asesorías puntuales sobre reestructuración de deuda, gestión de control de costos, ingreso a nuevos mercados y cambios culturales. Además, somos aliados estratégicos de compañías extranjeras que ven a Perú como un mercado potencial y aún no cuentan con una razón social local.

## Caso de éxito

“ Nuestra empresa estaba pasando por un proceso de cambio generacional, lo que implicaba un nuevo esquema de trabajo a nivel gerencial y cultural. Teníamos claro que personas ocuparían los cargos estratégicos de la empresa pero no eran expertas manejando un proceso de cambio tan grande. **Page Interim nos ayudó con la asesoría de un experto en transformación cultural, quien nos brindó una asesoría continua los primeros meses del año. Nos ayudó a definir la estrategia del cambio y a interiorizar en cada líder de equipo la importancia de su rol para que el proceso sea finalmente exitoso.**”

## Administración de nómina

Contamos con la experiencia y estructura necesarias para brindarle a nuestros clientes un excelente servicio de administración de nómina y, al colaborador, un seguimiento personalizado durante toda su permanencia en nuestro contrato.

- Las empresas en Perú contratan servicios de administración de nómina porque les permite tener una estructura flexible ante situaciones de incertidumbre.
- Ayudamos a gestionar y/o facilitar cualquier requerimiento o recurso que pueda necesitar el trabajador para cumplir con sus funciones.
- El servicio de administración de nóminas permite que las empresas puedan estabilizar los flujos financieros de la empresa y acceder a mayor capital de trabajo.
- Hasta ahora el 20% de nuestros clientes han accedido al servicio de Interim Management.

**“Nuestros clientes nos buscan por el nivel de atención y calidad de servicio que le damos a nuestros trabajadores. A finales del 2020 un cliente nos confió la administración de un nuevo equipo de trabajo que tenía el encargo de realizar una auditoría y reestructuración de procesos financieros de la empresa. El valor agregado de poder estar siempre disponibles para atender las necesidades de nuestros clientes y trabajadores fue un punto clave.”** - Francisco Rodríguez, Senior Consultant de Page Interim.

A modern office environment with large windows and a wooden ceiling. Several people are working at desks with laptops. A woman in a white cardigan is standing and looking at a laptop screen. The overall atmosphere is professional and collaborative.

# PageResourcing

Reclutamiento especializado para proyectos de  
volumen con un equipo dedicado / RPO



# Page Resourcing

## Nuestras Soluciones



### Full RPO

Solución de consultoría integral, completamente externalizada, enfocada en el reclutamiento y selección para el cliente



### RPO Parcial

Una solución para externalizar únicamente una parte del proceso de reclutamiento y selección.



### Proyecto

Una solución para alcanzar un incremento substancial de la contratación en un tiempo definido.

## Acompañamos cada etapa del proceso...



Planeación y estrategia del proyecto



Definición de la posición y atracción de talento



Reclutamiento: búsqueda y evaluación



Selección de talento y revisión de referencias



Conclusión del proceso



On boarding



Acompañamiento hasta la firma del contrato

S - situación

T - tarea

A - acción

R - resultados

“Page Resourcing fue creada debido a la alta demanda por parte de nuestros clientes y del mercado, que buscan - un proveedor de servicios flexible, disruptivo, enfocados en la calidad y en ofrecer soluciones apoyadas por tecnología y data para - proyectos de Reclutamiento Masivo y RPO. El objetivo de Page Resourcing es cubrir la demanda creciente de talento, en cortos periodos de tiempo, contando con todo el expertise de PageGroup y agregando a metodologías de project management.”

**Rodrigo Gutierrez,**  
**Manager de Page Resourcing**







# Proyectos de Reclutamiento y RPO's

Page Resourcing tiene como foco trabajar como socios estratégicos para sus clientes. Ofecemos soluciones diseñadas para proyectos de gran escala y proyectos específicos, reclutando candidatos para todos los niveles y sectores del mercado profesional. El objetivo de Page Resourcing es cubrir la demanda creciente de talento ofreciendo soluciones enfocadas en data, especialización, tecnología, eficiencia, velocidad y calidad, para todas las necesidades de reclutamiento locales, regionales y globales.



## Nuestros Diferenciadores:

<b>Recursos Dedicados</b>  Un equipo dedicado será asignado exclusivamente al proyecto: Líder de proyecto. Equipo de búsqueda y Equipo de Análisis de Datos.	<b>Soluciones Estratégicas y Flexibles</b>  Desarrollo de un plan de reclutamiento desde cero, estableciendo fechas de entrega y un reporte completo de actividades.	<b>Tecnología de Reclutamiento</b>  Software para manejo de proyectos de reclutamiento. Video entrevistas, almacenamiento en la nube y herramientas de filtro.	<b>Análisis de Información y Candidatos</b>  Nuestra cultura enfocada a información, permite usar la información para anticipar desviaciones y, de manera constante, mejorar cada etapa del proyecto.
<b>El Equipo Correcto</b>  PageGroup cuenta con altos estándares de calidad en nuestro proceso interno de reclutamiento. Esto nos permite asignar a nuestros clientes un equipo de alto desempeño. El entrenamiento y desarrollo de nuestro equipo es nuestro mayor diferencial en el mercado.	<b>Reclutamiento en todos los Niveles</b>  Las 5 grandes marcas de PageGroup trabajarán contigo haciendo sinergias entre ellas. Tenemos experiencia en un amplio rango de niveles, industrias, sectores y tipos de posiciones.	<b>Estrategias Diversificadas de Búsqueda</b>  Estrategias de búsquedas usando redes sociales, bolsas de trabajo, búsqueda directa, y nuestra base de datos interna (+2M candidatos). Nuestros 20 años de experiencia en Latinoamérica nos han permitido tener conexiones para cubrir todas las vacantes.	<b>Marketing de Reclutamiento</b>  Representamos de manera efectiva la marca del cliente en todas las etapas del proceso. A través de nuestras alianzas con las mejores universidades en LATAM, nos aseguramos de que su marca tenga una exposición importante en el mercado.





# Contacto

---

Oficina Lima  
Calle Las Orquídeas 675, San Isidro  
+51 7125800

---

[michaelpage.com.pe](http://michaelpage.com.pe)  
[pagepersonnel.pe](http://pagepersonnel.pe)

---

 Michael Page  MichaelPage

 Pagegroupe

PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageResourcing

Part of PageGroup