

# Michael Page

## ESTUDIO DE REMUNERACIÓN

PERÚ / 2024



# ÍNDICE

<b><u>EDITORIAL</u></b>	<b>3</b>
<b><u>ACERCA DE PAGEGROUP</u></b>	<b>4</b>
<b><u>PERFIL DE LA ENCUESTA</u></b>	<b>5</b>
<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b>	<b>6</b>
<b><u>SALARIO Y COMPENSACIONES: LA PRIORIDAD DEL TALENTO</u></b>	<b>8</b>
<b><u>MÁS ALLÁ DEL SALARIO: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DE TALENTO</u></b>	<b>10</b>
<b><u>TENDENCIAS LABORALES</u></b>	<b>12</b>
<b><u>AUMENTA LA POPULARIDAD DEL TRABAJO EN MODALIDAD HÍBRIDA</u></b>	<b>12</b>
<b><u>BIENESTAR, COMPROMISO Y MOTIVACIÓN: EN BÚSQUEDA DEL EQUILIBRIO</u></b>	<b>13</b>
<b><u>EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES REDUCE LA ROTACIÓN</u></b>	<b>14</b>
<b><u>LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS ¿UNA ESTRATEGIA VIABLE?</u></b>	<b>17</b>
<b><u>EL PODER TRANSFORMADOR DE LA TECNOLOGÍA</u></b>	<b>18</b>
<b><u>TALENT TRENDS 2023</u></b>	<b>19</b>
<b><u>MICHAEL PAGE</u></b>	<b>20</b>
<b><u>NUESTROS ESTUDIOS</u></b>	<b>42</b>
<b><u>CONTACTO</u></b>	<b>43</b>

# EDITORIAL

En **PageGroup** nos complace presentar el **Estudio de Remuneración 2024**, una investigación que arroja luz sobre las principales tendencias de capital humano en el mercado peruano. Este estudio proporciona a las empresas una visión de los aspectos más valorados por los colaboradores en la actualidad y destaca la importancia de abordar las inquietudes del talento, más allá de la nómina.

En esta edición, analizamos un tema central: **el equilibrio entre el bienestar de los colaboradores y su compromiso con la organización**. La percepción de los trabajadores sobre su calidad de vida y la atención que las empresas brindan a su bienestar se ha convertido en un factor determinante para su motivación y compromiso en el trabajo. Abordar esta relación es esencial para reducir la rotación de personal y fomentar un ambiente laboral más saludable.

Cuando las organizaciones promueven un ambiente que valora el bienestar y la satisfacción

de su personal, se **fortalece el compromiso de los trabajadores para permanecer en la empresa a largo plazo**. La retención de talento se convierte en un objetivo clave, con un impacto positivo en la productividad y la estabilidad del equipo.

**Además, en esta era digital, la tecnología ha emergido como un recurso transformador** en el mundo laboral. La capacidad de trabajar de forma remota, la automatización de procesos y la adopción de herramientas tecnológicas influyen en la motivación y la eficiencia de los empleados. La tecnología también permite a las empresas adaptarse a un entorno laboral en constante cambio.

El estudio también resalta cómo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se ve afectado por la tecnología, lo que puede generar **desafíos para la salud y el bienestar de los trabajadores**. La falta de límites claros y el exceso de trabajo puede contribuir a problemas de salud, como

ansiedad y estrés. Por lo tanto, es fundamental encontrar formas de utilizar la tecnología de manera efectiva para promover la salud y el bienestar de los empleados.

Este estudio proporciona información esencial para que las **empresas tracen estrategias que busquen el equilibrio entre el bienestar, el compromiso y la tecnología en el entorno laboral peruano**. A través de nuestras marcas Page Executive y Michael Page, estamos listos para brindar a las empresas las herramientas y la experiencia necesarias para enfrentar estos desafíos y aprovechar el poder transformador de la tecnología en beneficio de sus empleados y sus objetivos empresariales.

Por  
**IGNACIO  
BRAIN  
CARRAZOLA**  
Gerente General  
PageGroup Perú



## PageGroup

Por más de **40 AÑOS**,  
ha desarrollado  
experiencia regional  
desde una plataforma  
global, ofreciendo lo  
mejor en soluciones de  
**reclutamiento para  
tu negocio.**



### PageExecutive

Altas direcciones y juntas directivas

### MichaelPage

Gerencias Senior a Direcciones

**46 AÑOS**  
DE EXPERIENCIA  
EN RECLUTAMIENTO

PRESENTES EN  
**37 PAÍSES**

**139 OFICINAS**  
A NIVEL GLOBAL

**8,500+**  
COLABORADORES  
ALREDEDOR DEL MUNDO

## PERFIL DE LA ENCUESTA

La Encuesta para el **Estudio de Remuneración 2024** contó con la participación de más de **8,000 personas de Perú** provenientes de los sectores más dinámicos de la economía, tales como:



Agroindustria



Banca y Servicios financieros



Educación



Bienes de consumo masivo



Salud



Ingeniería y Manufactura



Energía



Transporte



Construcción



Retail

### TIPO DE EMPRESA

#### 45% MULTINACIONAL

29% Grandes empresas nacionales\*

26% Pequeñas y medianas empresas nacionales\*\*

### GÉNERO

#### 73.4% HOMBRE

26% Mujer

0.3% Binario

0.2% Prefiere no decir



### SITUACIÓN LABORAL

#### 72% TRABAJANDO TIEMPO COMPLETO

15.7% Buscando empleo

5.3% Trabajo temporal o proyecto

4.7% Trabajo Freelance

1.8% Trabajo medio tiempo

### GENERACIÓN

#### 46.8% MILLENIALS

38.1% Generación X

7.4% Generación Z

7% Baby Boomer

0.6% Prefiere no decir

\*Grande empresas nacionales: más de 250 colaboradores

\*\*Pequeñas y medianas empresas nacionales: menos de 250 colaboradores



# TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL EN UN CONTEXTO DESAFIANTE

## INTRODUCCIÓN

El **Estudio de Remuneración 2024 de Perú** proporciona una perspectiva del mercado laboral peruano, teniendo en cuenta las necesidades de los colaboradores y empleadores. **Se basa en una encuesta en la que participaron más de 8,000 personas**, incluyendo candidatos y empleadores, destacando los factores clave que impactan la fuerza laboral peruana.

El **salario** es el factor principal que determina la satisfacción en el trabajo de los peruanos. Esto es un reto para las empresas ya que enfatiza la necesidad de una gestión financiera efectiva y una estrategia para atraer y retener talento que no se base solo en el salario.

En 2023, la **modalidad híbrida** se acentuó como una tendencia relevante que ofrece a los trabajadores un equilibrio representativo que, muchas veces, supone un beneficio atractivo. Sin embargo, existen diferencias entre lo que prefieren los colaboradores y las políticas de las empresas, lo que muestra que el mercado necesita ajustarse mejor a las circunstancias actuales.

Otro aspecto que también destaca el estudio es el **rol de la tecnología** en el trabajo. Más allá de que la Inteligencia Artificial esté ganando relevancia, su adopción en las empresas peruanas es limitada, a pesar de su capacidad para reducir la insatisfacción laboral y la rotación de empleados.



**LOS DATOS SON LA EVIDENCIA...**

Nuestro **Estudio de Remuneración 2024** recopila perspectivas del talento peruano y de las organizaciones en cuanto al salario, satisfacción laboral, trabajo flexible, tecnología y la propuesta de una semana laboral más corta.

**¡Descubre las claves para retener el talento en el panorama laboral de 2024!**

# SALARIO Y COMPENSACIONES: LA PRIORIDAD DEL TALENTO



El salario y las compensaciones continúan siendo el aspecto más significativo para los empleados en Perú.

## PRIORIDADES PARA EL TALENTO PERUANO

-  1. Salario y compensaciones
-  2. Crecimiento laboral
-  3. Balance de vida y flexibilidad en horarios
-  4. Cultura organizacional
-  5. Impacto y valor de mis actividades
-  6. Beneficios no financieros
-  7. Servicios gratuitos en las instalaciones

Sin embargo, **el descontento salarial es común entre los trabajadores.**



**49.6%**

no está satisfecho y busca un incremento salarial o cambio de posición



**32%**  
está satisfecho



**16.3%**  
no está satisfecho  
y busca cambiar de  
empleo

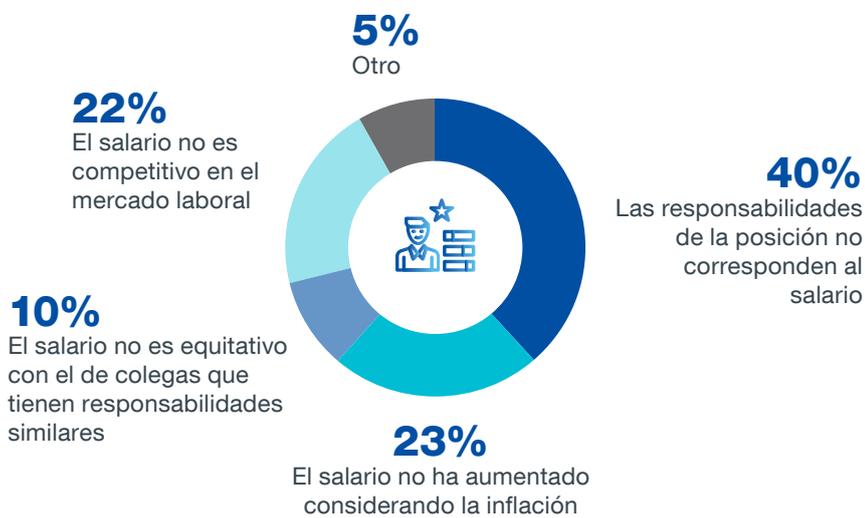


**2.1%**  
no está seguro

# SALARIO Y COMPENSACIONES: LA PRIORIDAD DEL TALENTO

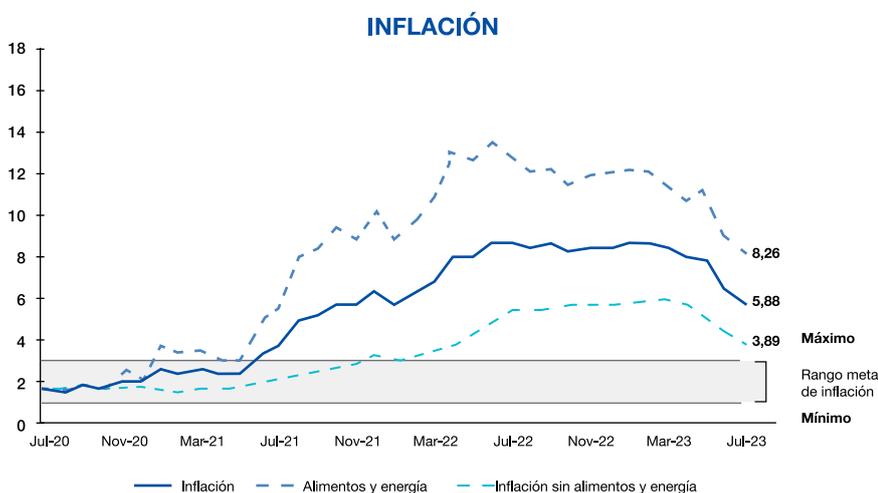


## PRINCIPALES RAZONES QUE CAUSAN LA INSATISFACCIÓN SALARIAL



De hecho, basándonos la encuesta de **Expectativas Macroeconómicas del BCRP**, Perú experimentó un significativo incremento en el costo de vida en los últimos dos años, en consonancia con la tendencia mundial. Este aumento alcanzó su punto máximo en el primer trimestre de 2023, con una inflación interanual que llegó a un **8.66%**, y posteriormente descendió a un **5.8%** a lo largo del año.

## VARIACIÓN INTERANUAL DE LA INFLACIÓN AÑO 2020 VS 2023



Los empleadores son sensibles a la percepción de sus colaboradores. De acuerdo con nuestra encuesta, **el 52% de ellos considera que la insatisfacción con el salario es el principal motivo de renuncia en su organización**, seguido de la progresión de carrera con un 46%. Sin embargo, factores como la competitividad del salario, tanto a nivel interno como externo, que sí aparecen en las motivaciones de los empleados, no aparecen en la lista de percepciones de los empleadores.

\* Fuente: Banco Central de Reserva del Perú

# MÁS ALLÁ DEL SALARIO: ESTRATEGIAS PARA LA RETENCIÓN DE TALENTO

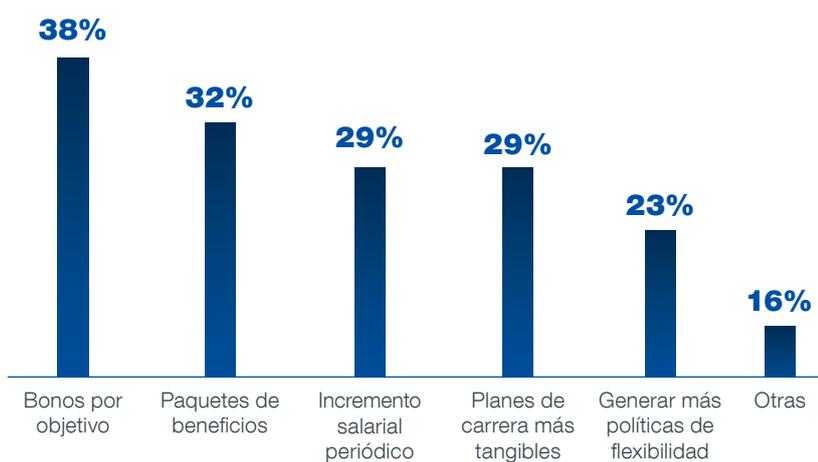
Si bien, la compensación es el factor prioritario que establece el compromiso de los empleados con su empresa, no es el único.

## MOTIVACIONES PARA CAMBIAR DE TRABAJO

Aumento de sueldo	95%
Crecimiento laboral / mejor puesto	91%
Mejores beneficios	85%
Más flexibilidad / balance vida-trabajo	78%
Empresa más reconocida o mejor posicionada	74%
Mejor ambiente laboral	68%
Cambio de liderazgo directo	57%

## ¿QUÉ ESTRATEGIAS UTILIZAN LOS EMPLEADORES PARA AFRONTAR LA ROTACIÓN DE PERSONAL?

La estrategia más aplicada por los empleadores son los **bonos por objetivo**, que tienen ventajas como motivar a los empleados, ser rentables y centrarse en resultados. En segundo lugar, están los **paquetes de beneficios**, que mejoran la calidad de vida de los trabajadores y, en tercer lugar, se encuentran los **planes de carrera tangibles** para fomentar el desarrollo profesional.



Las condiciones económicas y la inflación afectan a la población en general. A pesar de que aumentan los gastos de vida para los trabajadores, también influyen en la capacidad de los empleadores para ofrecer salarios muy competitivos.



# SALARIO Y COMPENSACIONES: LA PRIORIDAD DEL TALENTO

Con el fin de ofrecer paquetes integrales que sean atractivos y destaquen en el mercado, las empresas están desarrollando estrategias de atracción de talento que van más allá del salario.

## ESTRATEGIAS CLAVE PARA ADQUIRIR TALENTO

\*Según los empleadores encuestados.



**70%**

Oportunidad de aprendizaje y desarrollo



**50%**

Cultura organizacional



**38%**

Remuneración competitiva



**24%**

Flexibilidad laboral



**20%**

Paquetes de beneficios atractivos



**18%**

Posibilidad de trabajo remoto



**12%**

Actualización tecnológica constante

## LOS BENEFICIOS MÁS OFRECIDOS POR LAS ORGANIZACIONES



**54.7%** EPS Familiar



**31.1%** Descuentos corporativos



**23.6%** Otras



**23.2%** Vales de almuerzo



**22.1%** Alimentos y bebidas gratuitas



**18.4%** Viernes flex



**12.7%** Company car



**10.5%** Vales de transporte



# TENDENCIAS LABORALES



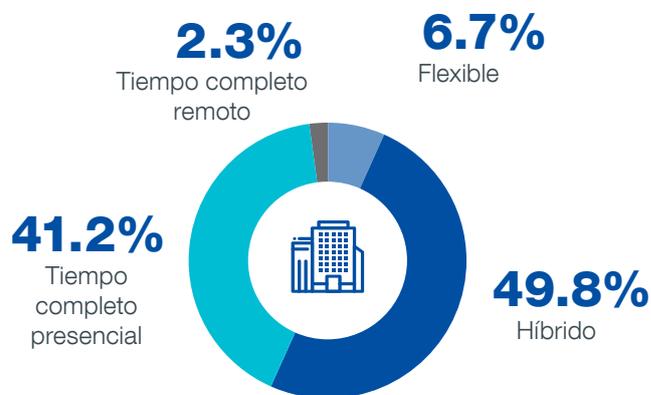
## AUMENTA LA POPULARIDAD DEL TRABAJO EN MODALIDAD HÍBRIDA

El trabajo híbrido es la elección para el **50% LOS EMPLEADORES** y para el **46% DE LOS EMPLEADOS**, aunque con algunas diferencias:

- La presencialidad de tiempo completo está más presente entre los colaboradores (**44%**) que entre sus empleadores (**41%**).
- El trabajo **100%** remoto casi ha desaparecido entre los empleadores peruanos (**2%**) y, aunque es más común entre los empleados, sólo lo practica el **10%** del total.
- El **47%** de los empleadores afirma que su empresa no brinda beneficios adicionales según su modalidad de trabajo, mientras que otro **48%** sí lo hace. Un **5%** lo hará en un futuro cercano.

### MODALIDADES LABORALES

#### EMPLEADORES



#### EMPLEADOS





## BIENESTAR, COMPROMISO Y MOTIVACIÓN: EN BÚSQUEDA DEL EQUILIBRIO

La salud mental y el equilibrio entre la vida personal y profesional son el centro de atención del mundo laboral actual.

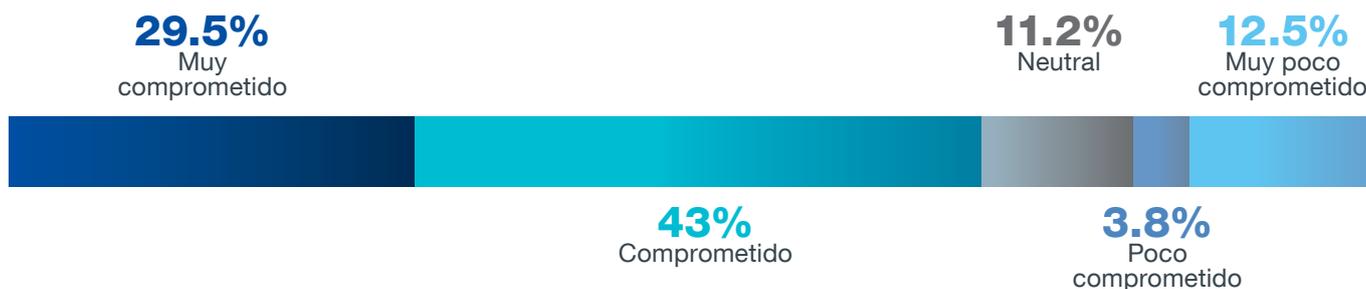
- El **84%** de los empleados afirma que su salud mental es más importante que su carrera profesional
- Sin embargo, este énfasis en el bienestar mental se enfrenta a desafíos significativos, ya que el **37%** de los trabajadores informa haber experimentado estrés laboral, lo que ha tenido un impacto negativo en su salud física y emocional.
- El **46%** asegura que no establece límites en el trabajo, como atender cuestiones laborales fuera de horario.
- El **70%** de los colaboradores asegura haber trabajado horas extras no remuneradas.

# TENDENCIAS LABORALES

## EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES REDUCE LA ROTACIÓN

Los empleados comprometidos con su empresa invierten tiempo extra, esfuerzos e iniciativas para contribuir al éxito de la organización, además de mantener una actitud de entusiasmo y transmitir motivación por el trabajo que realizan.

### ¿CUÁL ES EL NIVEL DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS?



Si los empleados no están comprometidos o motivados, es probable que renuncien con frecuencia, resultando en que la empresa gaste más tiempo y recursos en reemplazarlos. Esta alta rotación puede dañar la reputación de la empresa, por lo que la relación entre el compromiso y el tiempo dedicado a la contratación es esencial.

De hecho, la principal preocupación de los empleadores a la hora de reclutar talento es el conocimiento técnico y la experiencia, factores que no solo dependen de la formación académica o escolar de los colaboradores, sino que se adquieren, en gran medida, en el lugar de trabajo, desde que comienza el proceso de capacitación y conforme se van desarrollando las funciones laborales.





## TOP 5 PREOCUPACIONES DE LOS EMPLEADORES AL RECLUTAR TALENTO

Conocimiento técnico y experiencia	45%
Habilidades blandas	26%
Afinidad cultural	18%
Presupuesto para la fuerza laboral	7.2%
Lugar de residencia	3.8%

El **30%** de las empresas peruanas tiene una tasa de rotación laboral de entre **10%** y **20%**

## LAS ÁREAS CON MAYOR ROTACIÓN LABORAL

Producción y operaciones	44.9%
Ventas / Comercial	27.7%
Otras	10.9%
Tecnología	5.6%
Administración	5.2%
Marketing	3.4%
Recursos Humanos	1.1%
Finanzas	1.1%

El **55%** de los empleados encuestados se encuentra activamente buscando un empleo y un **27%** no descartaría cambiar de trabajo, aunque no se encuentre en búsqueda activa.

# TENDENCIAS LABORALES



## PRINCIPALES MOTIVOS DE RENUNCIA DEL TALENTO PERUANO

Según los empleadores

Insatisfacción con el salario	52%
Progresión de carrera	48%
Proyectos personales	25%
Otras	12%
Relacionamiento con el equipo de liderazgo	11%
Oportunidades internacionales	9%
Falta de flexibilidad laboral	8%

El **43%** de los empleadores proyecta que su empresa aumentará la cantidad de empleados durante 2024.

Una diferencia destacada es la presencia de los proyectos personales. Según los empleadores, estos proyectos ocupan el tercer lugar como motivo de renuncia de talento, pero desde la perspectiva de los colaboradores, esta razón no se considera significativa.



## LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS ¿UNA ESTRATEGIA VIABLE?

La propuesta de la semana laboral reducida ha cobrado fuerza y plantea interrogantes pendientes de respuesta, tales como ¿se debe mantener o concentrar el número de horas laborables a la semana? ¿se debe alterar el sueldo al trabajar menos días?

### LOS ARGUMENTOS DEL TALENTO A FAVOR DE LA SEMANA CORTA:

**87.7%**

Impactaría en el bienestar y equilibrio de vida

**79%**

Impactaría en la decisión de trabajar en una empresa

**70%**

Impactaría en la productividad

En cambio, el **64%** de los empleadores que se opone a la propuesta, argumenta que los empleados podrían tener jornadas más largas y que esto podría afectar la rentabilidad de las empresas, especialmente en sectores como la manufactura, el transporte y los servicios.

### SOLO EL **16%** DE LOS EMPLEADORES VE VIABLE UNA SEMANA LABORAL DE 4 DÍAS. ¿CUÁL ES SU INCENTIVO?

**45%**

Esperaría obtener una mayor productividad

**29%**

Esperaría retener a su talento

**21%**

Esperaría atraer más talento

# TENDENCIAS LABORALES

## EL PODER TRANSFORMADOR DE LA TECNOLOGÍA

El uso y la inversión en tecnología son esenciales para la eficiencia en el trabajo. Una adecuada estrategia en tecnología ayuda a reducir la insatisfacción laboral y la rotación de personal.

Nuestra encuesta revela que las empresas peruanas aún se encuentran lejos de abrazar avances tecnológicos como la Inteligencia Artificial (IA): **El 70% de los empleadores asegura que no utiliza esta herramienta en ningún proceso.**

### TOP 10 PROCESOS EN LOS QUE LAS EMPRESAS UTILIZAN LA IA

1. SAP Hana RPA Telemetría
2. Atracción de talento
3. ChatGPT en varias áreas
4. Creación de agentes de AI
5. E-commerce y procesos productivos
6. Predicción de demanda
7. Analítica avanzada
8. Modelos de gestión o modelos de portafolio
9. Conciliación bancaria
10. Marketing



Pese a que la IA está ocupando un lugar cada vez más relevante en los procesos de atracción de talento, **el 87% de los candidatos asegura que no ha utilizado nunca este tipo de herramientas durante su proceso de búsqueda de empleo.**

### NO OBSTANTE, ENTRE QUIENES SÍ LA HAN APROVECHADO, ESTOS SON LOS USOS MÁS COMUNES:

1. ChatGPT para ayudar a crear el CV.
2. ChatGPT y Bard para recomendaciones de cómo vender los logros, qué decir en una entrevista y cuáles son los objetivos que más buscan las empresas.
3. Plataformas de empleo mediante búsquedas establecidas.
4. Sesiones fotográficas con IA.
5. Training de entrevistas laborales.

En nuestro último estudio [Talent Trends](#), el **99%** de los profesionales encuestados en Perú afirmó **estar abierto a nuevas oportunidades laborales.**

Este resultado demuestra que las empresas deberán considerar las motivaciones por las cuales los talentos podrían aceptar o rechazar una oferta laboral, con el fin de desarrollar propuestas de valor diferenciadas.

## ¿CÓMO ENFOCARSE EN LO MÁS IMPORTANTE PARA EL TALENTO?



### SALARIO

- Revisar los salarios actuales de los empleados con anticipación. **El 81% de ellos no pedirá un aumento antes de renunciar.**
- Los bonos sujetos a resultados presentan una oportunidad para competir por el talento.
- Es importante reconocer que una remuneración competitiva es un elemento motivador esencial para las personas y que los beneficios no remunerativos (o salario emocional) no sustituyen al salario.



### PROGRESIÓN DE CARRERA

- Reconsidera tus Employee Value Propositions (EVP).
- El desarrollo profesional debe ser transparente e integrarse en la cultura de la empresa. **El 46% de los candidatos prioriza trabajar para una empresa que invierte en su progresión de carrera.**
- Realizar revisiones dentro de los tres a seis meses y ajustar el margen de tiempo para un ascenso a menos de dos años para mejorar la retención.



### FLEXIBILIDAD

- Las empresas que adopten la flexibilidad como una estrategia empresarial efectiva, pueden mejorar significativamente su tasa de retención de empleados. **El 84% del talento afirma que una semana laboral reducida incrementaría el bienestar.**
- Considerar las ventajas de la contratación temporal de medio tiempo y de las soluciones de externalización de procesos de contratación.

## CONCLUSIÓN

En un entorno económico desafiante, las empresas deben ajustarse a las expectativas de los empleados y mejorar su estrategia de recursos humanos para retener talento y aumentar la productividad.

Es relevante destacar que las tendencias identificadas en nuestro [Estudio de Remuneración de Perú](#) coinciden con los resultados presentados en [Talent Trends 2023](#), donde los candidatos priorizan el salario, el desarrollo profesional y la flexibilidad, reforzando la importancia de estrategias integrales que van más allá del salario.

# Michael Page



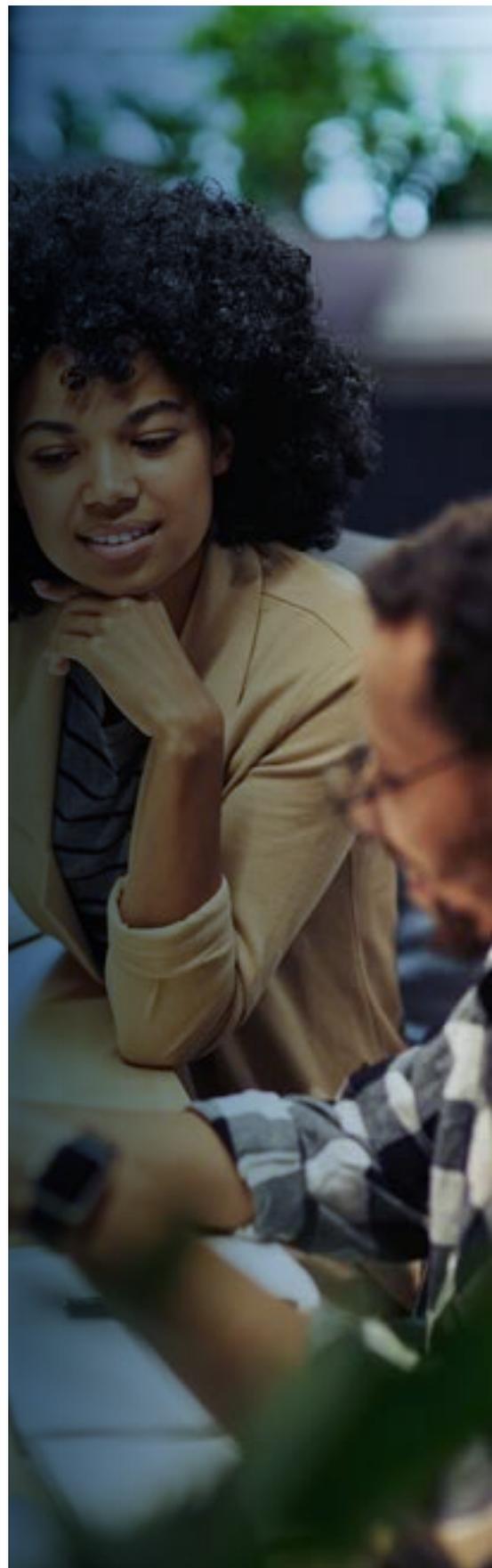
# METODOLOGÍA

**Este estudio salarial del 2024** fue basado en entrevistas realizadas en los **últimos 12 meses** a más de **8,000 ejecutivos**, así como con la información recopilada a través de nuestra red contactos y clientes de **empresas pequeñas, medianas, y grandes, nacionales e internacionales**.

Los rangos de sueldo se expresan en **soles peruanos (S/. PEN)** y no incluyen remuneración variable u otros beneficios. Asimismo, éstas pueden variar de acuerdo a la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona. Es importante resaltar que **la remuneración se refiere al sueldo mensual bruto** y corresponde a un promedio del mercado laboral, este puede variar de acuerdo con el tamaño de la empresa y/o requerimientos en el perfil requerido.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las **más recientes o a las más demandadas** durante estos meses.

Para más información sobre alguna de estas posiciones u otras que no hayan sido mostradas en este documento, puedes acercarte a tu contacto habitual, conectarnos a [contacto@michaelpage.com.pe](mailto:contacto@michaelpage.com.pe) o dejarnos un mensaje a través de <https://www.michaelpage.pe/seleccion-de-personal>





## OVERVIEW

La inestabilidad de los precios internacionales, el incierto contexto político y el efecto del cambio climático han generado un impacto negativo en el crecimiento esperado del sector para este año. En este contexto las posiciones que generan oportunidad de negocio, rentabilidad y/o productividad en cada línea son prioridad.

Las posiciones con mayor demanda de este año se concentran en tres áreas: Posiciones comerciales, posiciones en operación y posiciones en calidad. Perfiles

con habilidades de comunicación a todo nivel, liderazgo, gestión de costos e idiomas.

El siguiente año nos espera un mercado que busca autosostenerse y seguir siendo atractivo para la inversión extranjera tomando de base una perspectiva ESG. Las posiciones que ayudan a generar oportunidades de inversión y mantener una economía de escala dentro de cada empresa serán cada vez mas demandadas.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Gerencias Comerciales
2. Jefaturas Comerciales
3. Gerencias de Planta/Packing
4. Jefaturas de Calidad
5. Jefatura de Sostenibilidad

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Enfocado en resultados



Adaptabilidad



Liderazgo y manejo de equipos



Comunicación asertiva a todo nivel



Productividad



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
★ 1 Jefe Comercial	S/. 9,000 - S/. 12,000	S/. 13,000 - S/. 15,000	S/. 16,000 - S/. 18,000
★ 2 Gerencia Comercial	S/. 18,000 - S/. 22,000	S/. 22,000 - S/. 26,000	S/. 28,000 - S/. 35,000
★ 3 Gerente de Planta o Packing	S/. 12,000 - S/.15,000	S/. 18,000 - S/. 24,000	S/. 25,000 - S/. 32,000
★ 4 Gerente de Operaciones	S/. 15,000 - S/. 20,000	S/. 20,000 - S/. 26,000	S/. 26,000 - S/. 35,000
★ 5 Jefe de Calidad	S/. 7,000 - S/.9,000	S/. 8,000 - S/. 12,000	S/. 12,000 - S/. 15,000
N 6 Jefe de Sostenibilidad	S/. 7,000 - S/. 9,000	S/. 9,000 - S/. 12,000	S/. 11,000 - S/. 15,000

★ Alta demanda

N Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)



## OVERVIEW

Pese a la coyuntura política-social local y los efectos del calentamiento global que atravesamos durante el 2023, el sector energía siguió avanzando con el objetivo de fortalecer el sistema eléctrico peruano e irnos preparando para los próximos años en los que existirá mayor demanda de energía.

En ese sentido, Perú sigue siendo una plaza bastante atractiva en la región para empresas interesadas en desarrollar proyectos dentro del nicho de generación (renovable) y transmisión, así como para diferentes proveedores que brindan soporte durante todo el ciclo de estos proyectos y que atienden a los usuarios finales que demandan de energía en general.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Gerente de Desarrollo de Negocios
2. Gerente de Proyecto
3. Gerente Comercial
4. Gerente de Cuenta
5. Jefe de Ingeniería

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Comunicación a todo nivel



Liderazgo motivacional



Manejo de equipos multidisciplinarios



Diversidad



Inglés intermedio/avanzado



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
 1 Gerente de Desarrollo de Negocios	N/A	S/.25,000 – S/.30,000	S/.30,000 – S/.35,000
 2 Gerente Comercial	S/.15,000 – S/.18,000	S/.20,000 – S/.25,000	S/.25,000 – S/.30,000
 3 Gerente de Cuenta / KAM	S/.10,000 – S/.12,000	S/.10,000 – S/.14,000	S/.14,000 – S/.16,000
 4 Gerente de Proyecto	S/.15,000 – S/.20,000	S/.20,000 – S/.25,000	S/.25,000 – S/.30,000
 5 Jefe de Proyectos	S/.10,000 – S/.12,000	S/.12,000 – S/.14,000	S/.14,000 – S/.16,000
 6 Gerente de Construcción	Información no disponible	S/.15,000 – S/.20,000	S/.20,000 – S/.25,000
 7 Jefe de Ingeniería	Información no disponible	S/.10,000 – S/.12,000	S/.12,000 – S/.14,000

 Alta demanda

 Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)



## OVERVIEW

La División de Finanzas se enfoca en el Sector Real y por otro lado en Servicios netamente financieros. Desde el sector real podemos ver la necesidad de tener un Gerente de Administración y Finanzas, capaz de manejar equipos orientados a resultados y en donde hemos visto en los últimos meses, la necesidad del

acompañamiento de un Contador General, en donde se espera de manera técnica el haber sido parte de una implementación tecnológica, el manejo del inglés y un fuerte conocimiento de indicadores financieros y de gestión para la toma de decisiones.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Gerente de Administración y Finanzas
2. Gerente de Contabilidad
3. Gerente de Planeamiento Financiero
4. Gerente de Tesorería
5. Controller

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Liderazgo inspiracional



Orientación a resultados



Comunicación a todo nivel



Indicadores de gestión para la toma de decisiones



Experiencia en el manejo de nuevas tecnologías



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
 1 Gerente de Administración y Finanzas	S/.17,000 - S/.22,000	S/.20,000 - S/.28,000	S/.25,000 - S/.35,000
 2 Gerente de Contabilidad	S/.15,000 - S/.18,000	S/.17,000 - S/.22,000	S/.21,000 - S/.28,000
 3 Gerente de Tesorería	S/.14,000 - S/.18,000	S/.18,000 - S/.25,000	S/.25,000 - S/.35,000
4 Controller	S/.12,000 - S/.16,000	S/.15,000 - S/.20,000	S/.19,000 - S/.25,000
5 Gerente de Planeamiento Financiero	S/.17,000 - S/.20,000	S/.18,000 - S/.24,000	S/.23,000 - S/.30,000

 Alta demanda

 Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)



## OVERVIEW

En estos últimos años, la industria de la salud ha evolucionado en la búsqueda de nuevas formas de interacción entre los stakeholders, pacientes y consumidores. Los profesionales que han desarrollado skills digitales, de adaptación, liderazgo y cambio para fortalecer esta interacción, son los que destacan versus los perfiles tradicionales. En las posiciones de directivas, se busca que el profesional, además de visión estratégica del negocio y gestión efectiva de equipos, posea sólidas

habilidades de gestión del cambio y adaptación a reestructuraciones en beneficio del negocio.

Desde el otro lado, los candidatos en la industria, al momento de evaluar una posición, valoran principalmente el crecimiento profesional, el balance entre su vida profesional y personal, además de un buen ambiente laboral.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Country Managers
2. Gerencias Comerciales
3. Business Unit Manager
4. Gerentes de Acceso
5. Directores Técnicos

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Comunicación a todo nivel



Innovación y metodologías ágiles



Liderazgo y Manejo de Equipos



Adaptación al cambio



Manejo de Estrés



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
1 Gerente Comercial	S/. 25,000 - S/. 30,000	S/. 30,000 - S/. 35,000	S/. 35,000 - S/. 45,000
2 Gerente de Marketing	S/. 20,000 - S/. 26,000	S/. 27,000 - S/. 34,000	S/. 35,000 - S/. 45,000
3 Business Unit Manager	S/. 16,000 - S/. 24,000	S/. 25,000 - S/. 28,000	S/. 29,000 - S/. 35,000
4 Gerente de Producto	S/. 15,000 - S/. 18,000	S/. 19,000 - S/. 22,000	S/. 22,000 - S/. 25,000
5 Medical Science Liasion	S/. 12,000 - S/. 14,000	S/. 14,000 - S/. 16,000	S/. 16,000 - S/. 20,000
6 Directo Técnico	S/. 15,000 - S/. 18,000	S/. 19,000 - S/. 22,000	S/. 22,000 - S/. 25,000
7 KAM Farmacias	S/. 10,000 - S/. 12,000	S/. 12,000 - S/. 14,000	S/. 14,000 - S/. 16,000
8 Gerente de Nuevos Negocios	S/. 15,000 - S/. 17,000	S/. 17,000 - S/. 19,000	S/. 19,000 - S/. 20,000
9 Jefe de Aseguramiento de Calidad	S/. 10,000 - S/. 13,000	S/. 14,000 - S/. 15,000	S/. 16,000 - S/. 17,000
10 Jefe de Salud Ocupacional	S/. 12,000 - S/. 14,000	S/. 14,000 - S/. 16,000	S/. 16,000 - S/. 20,000

 Alta demanda

 Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)



## OVERVIEW

El sector logístico en Perú ha experimentado un crecimiento constante en los últimos años, impulsado por la expansión del comercio y la inversión en infraestructura. El país se ha convertido en un importante centro de distribución en América Latina, gracias a su ubicación estratégica y la mejora en la conectividad vial y portuaria. Empresas nacionales e internacionales han

invertido en almacenes y centros de distribución, lo que ha generado una demanda creciente de profesionales en logística y transporte. La digitalización y la adopción de tecnologías avanzadas también están transformando este sector, aumentando la eficiencia y la competitividad en la cadena de suministro.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Gerente de Producción/Planta
2. Jefe Almacén/Distribución
3. Jefe de Comex
4. Gerente de Distribución
5. Jefe de Abastecimiento

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Comunicación a todo nivel



Proactividad



Innovación



Resolución de problemas



Visión de negocio



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
★ 1 Jefe de Supply Chain / Logístico	S/10,000	S/10,000-S/12,000	S/12,000 - S/15,000
★ 2 Gerente de Mantenimiento e Ingeniería	S/15,000 - S/18,000	S/18,000-S/22,000	S/22,000 - S/28,000
★ 3 Jefe de Mantemiento	S/10,000	S/10,000 - S/12,000	S/12,000 - S/15,000
★ 4 Jefe de Distribución / Almacén	S/10,000	S/10,000-S/12,000	S/12,000 - S/15,000
★ 5 Jefe de Planeamiento	S/10,000 - S/11,000	S/11,000 - S/12,000	S/12,000 -S/14,000
★ 6 Gerente de Producción	S/15,000-S/18,000	S/18,000 - S/25,000	S/25,000 - S/30,000
★ 7 Gerente de Operaciones	S/15,000-S/20,000	S/20,000 - S/28,000	S/28,000 - S/40,000
★ 8 Jefe de Abastecimiento / Jefe de Compras	S/10,000	S/10,000 - S/12,000	S/12,000 - S/15,000

★ Alta demanda

Ⓝ Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)



## OVERVIEW

El Perú es un país que se beneficia directamente de la minería, la cual desempeña un papel indispensable en el crecimiento económico. Si bien es cierto el 2023 empezó con un estancamiento en la actividad minera y una falta de inversión debido a los conflictos sociales e inestabilidad política, esta ha continuado su desarrollo en el Perú posiciandonos en el top 3 en reservas de plata y cobre y top 10 en reservas de oro del mundo. Uno de los factores más resaltantes en el sector es

que el país está impulsando el desarrollo no solo de proyectos mineros, sino también el desarrollo del capital humano donde se toman en consideración distintas habilidades como gestión de conflictos, inteligencia emocional, gestión del cambio.

Para el 2024, se esperan movimientos en las áreas de Ingeniería, Proyectos, Operaciones, Energía (Minas) y Contratos.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Director de Proyectos
2. Gerentes de Ingeniería
3. Gerente de Operaciones
4. Gerente de Control de Proyectos
5. Superintendente de Energía

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Relacionamiento con las Comunidades



Prevención y gestión de riesgos



Abierto al cambio y diversidad



Agilidad e Innovación



Posiciones		X < 30M USD Mín - Max.	30M < X < 150M USD Mín - Max.	150M USD < X Mín - Max.
	1 Director de Proyectos	Información no disponible	S/. 30,000 - S/. 45,000	S/. 45,000 en adelante
	2 Gerente de Ingeniería	Información no disponible	S/. 20,000 - S/. 38,000	S/. 38,000 - S/. 52,000
	3 Gerente de Control de Proyectos	Información no disponible	S/. 20,000 - S/. 40,000	S/. 40,000 en adelante
	4 Administrador de Contratos Senior	S/. 9,000- S/. 13,000	S/. 13,000 - S/. 15,000	S/. 15,000- S/. 18,000
	5 Superintendente de Energía	Información no disponible	S/. 15,000 - S/. 20,000	S/. 20,000 - 32,000

 Alta demanda

 Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)

# RECURSOS HUMANOS



## OVERVIEW

En Recursos Humanos, se viene consolidando una tendencia que involucra la mirada estratégica con base en people analytics, acompañada con los equipos de tecnología.

Parte de los planes de las grandes compañías es lograr la reestructuración de los equipos post pandemia, buscando la mayor eficiencia y productividad para el negocio. Esto, a su vez, ha significado la incorporación de perfiles diversos a Recursos Humanos, como ingenieros y especialistas en tecnología que genera mayor agilidad a los equipos en términos de procesos y procedimientos.

Una de las prioridades, responde a dar a conocer al candidato/a el employee value proposition (EPV), debido a las nuevas demandas del mercado: flexibilidad, claridad en el plan de carrera y un paquete salarial "atractivo" que integre una remuneración justa alineada con el mercado así como un salario emocional acorde a la expectativa del candidato/a; logrando que la compañía sea reconocida y diferenciada en el mercado vs. la competencia.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Gerente de Talento
2. Jefe de Recursos Humanos
3. Gerente de Compensaciones
4. Gerente de Recursos Humanos
5. Líder de Gestión del Cambio

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Liderazgo situacional



Capacidad de adaptación y manejo de incertidumbre



Orientación a resultados



Enfoque en transformación digital e innovación



Trabajo en equipo



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
★ 1 Gerente de Recursos Humanos	S/12,000 - S/17,000	S/17,000 - S/35,000	S/35,000 - S/50,000
★ 2 Gerente de Talento y Desarrollo	Información no disponible	S/18,000 - S/23,000	S/23,000 - S/35,000
★ 3 Gerente de Compensaciones y Beneficios	Información no disponible	S/16,000 - S/25,000	S/25,000 - S/35,000
★ 4 Subgerente de Recursos Humanos	S/10,000 - S/12,000	S/12,000 - S/17,000	S/17,000 - S/23,000
★ 5 Gerente de Clima y Cultura	Información no disponible	S/12,000 - S/18,000	S/18,000 - S/23,000
N 6 Gerente de Recursos Humanos y Sostenibilidad	Información no disponible	S/23,000 - S/35,000	S/35,000 - S/50,000
N 7 Gerente Employee Experience	Información no disponible	S/15,000 - S/ 20,000	S/20,000 - S/ 25,000
N 8 Gerente People Analytics	Información no disponible	S/18,000 - S/ 22,000	S/22,000 - S/ 35,000
N 9 Gerente de Transformación y Gestión del Cambio	Información no disponible	S/15,000 - S/20,000	S/20,000 - S/25,000
★ 10 Jefe de Recursos Humanos	S/10,000 - S/ 12,000	S/12,000 - S/18,000	S/20,000 - S/25,000
★ 11 Especialista Compensaciones	S/10,000 - S/ 12,000	S/12,000 - S/15,000	S/15,000 - S/17,000
★ 12 Jefe de Reclutamiento y Selección	Información no disponible	S/12,000 - S/17,000	S/17,000 - S/20,000
★ 13 Jefe de Relaciones Laborales	Información no disponible	S/14,000 - S/ 17,000	S/17,000 - S/ 20,000

★ Alta demanda

N Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.

N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)



## OVERVIEW

El mercado de talento tecnológico ha demostrado ser altamente resiliente y adaptable ante un contexto poco favorable en LATAM ("Lay-Offs" en USA y diversas crisis político-sociales). El Perú no ha sido la excepción y consideramos importante destacar los aspectos que han permitido mantener una alta demanda por perfiles clave, con un crecimiento estimado de +12% para el 2024.

La necesidad de obtener y procesar de manera óptima la data, la migración de diversos servidores a la nube, la aparición de "Emerging Technologies" y el generar un ecosistema altamente seguro ante amenazas externas e internas; son las razones por las cuales numerosas empresas urgen en contratar los perfiles que detallamos en este estudio.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Software Engineer
2. Arquitecto de Soluciones
3. Oficial de Ciberseguridad
4. Líder de SOC
5. Data Lead

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Inglés  
Avanzado  
(B2, C1-C2)



Conocimiento de  
Cloud (GCP, Azure  
y AWS)



Metodologías  
ágiles



DevSecOps



Certificación  
ITIL



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
★ 1 Chief Technology Officer	Información no disponible	S/23,000 – S/35,000	S/30,000 – S/45,000
★ 2 Gerente de Transformación Digital	Información no disponible	S/18,000 – S/25,000	S/25,000 – S/35,000
★ 3 Gerente de Servicios IT	S/15,000 – S/18,000	S/18,000 – S/22,000	S/22,000 – S/25,000
★ 4 Software Engineer	S/8,000 – S/10,000	S/9,500 – S/12,000	S/11,000 – S/15,000
★ 5 Arquitecto de Soluciones	S/9,500 – S/12,500	S/11,000 – S/14,500	S/13,000 – S/18,000
★ 6 Data Lead	S/11,000 – S/14,000	S/12,000 – S/15,000	S/14,000 – S/16,000
★ 7 Líder de SOC	S/11,000 – S/14,000	S/12,000 – S/15,000	S/14,000 – S/16,000
★ 8 Oficial de ciberseguridad	S/8,000 – S/10,000	S/10,000 – S/12,000	S/12,000 – S/15,000
★ 9 Jefe de Proyecto SAP	S/10,000 – S/12,000	S/12,000 – S/15,000	S/15,000 – S/18,000
★ 10 Agile Coach	Información no disponible	S/12,000 – S/20,000	S/15,000 – S/22,000
★ 11 Project Manager	S/9,500 – S/12,000	S/10,500 – S/14,000	S/12,500 – S/16,000

★ Alta demanda

N Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)



## OVERVIEW

Desde el área comercial, se viene percibiendo una mayor preferencia por perfiles que estén orientados en un buen route to market, en donde hayan desarrollado estrategias desde cero y estas estén alineadas a los objetivos de la compañía. El canal tradicional está creciendo de manera exponencial, por lo que hay una demanda por perfiles que hayan trabajado y armado equipos estratégicos con distribuidoras. Por el lado del canal moderno, se ve un gran desarrollo y crecimiento

en el canal farmacias principalmente, donde el formato está cambiando cada vez más a un formato retail. Desde el área de Marketing, los perfiles digitales siguen tomando relevancia en un mercado que sigue transformándose desde este aspecto. Roles ágiles, con conocimientos comprobados en estrategias de marketing digital y liderando equipos se vuelven determinantes para las estructuras en empresas de todo tipo de sector.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 5 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Gerente de Marketing Digital
2. Gerente Comercial
3. Gerente de Ventas
4. Gerente de Experiencia de Servicio al Cliente
5. Product Manager

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Proactividad



Liderazgo



Comunicación a todo nivel



Alta capacidad de negociación



Trabajo en equipo



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
★ 1 Gerente Comercial	S/10,000 - S/15,000	S/15,000 - S/20,000	S/20,000 - S/25,000
★ 2 Gerente de Ventas	S/10,000 - S/15,000	S/15,000 - S/20,000	S/20,000 - S/25,000
★ 3 Gerente de Marketing	S/10,000 - S/18,000	S/18,000 - S/25,000	S/ 25,000 - S/ 30,000
★ 4 Subgerente de Marketing Digital	S/8,000 - S/12,000	S/12,000 - S/15,000	S/15,000 - S/20,000
★ 5 Brand Manager	S/10,000 - S/15,000	S/15,000 - S/20,000	S/20,000 - S/25,000
★ N 6 Líder de Innovación y Desarrollo	S/8,000 - S/12,000	S/10,000 - S/15,000	Información no disponible
★ 7 Product Manager	S/10,000 - S/12,000	S/12,000 - S/15,000	S/15,000 - S/18,000
★ 8 Gerente de Ecommerce	Información no disponible	S/15,000 - S/18,000	S/18,000 - S/25,000
★ 9 Director Comercial	S/20,000 - S/25,000	S/25,000 - S/30,000	S/35,000

★ Alta demanda

N Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)



## OVERVIEW

El mercado está enfocado en potenciar su cartera de clientes, enfocándose en la rentabilidad de su negocio teniendo un manejo sobre las cuentas actuales y prospectando cuentas nuevas. De cara al 2024, buscan incrementar los niveles de participación en los sectores generando nuevas oportunidades de negocio enfocados en la innovación y tecnología de sus productos, buscando innovación en el extranjero. Asimismo, las empresas buscan contratar nuevos talentos que causen un impacto positivo para cambiar

las formas internas de gestión y desarrollo de negocio en sus estructuras organizacionales. Esto último se lograría contratando perfiles con habilidades y competencias óptimas siendo la principal la escucha y aplicación de los requerimientos puntuales de los clientes. Se apunta a recuperar los niveles de ventas dando como prioridad la rentabilidad sobre la cantidad de clientes, siendo el sector minero y sus proveedores los que cuentan con mayor participación de mercado.

## TOP INDUSTRIAS



## TOP 6 POSICIONES MÁS DEMANDADAS

1. Jefe Comercial
2. Gerente Comercial
3. Key Account Manager
4. Regional Sales Manager
5. Territory Manager
6. Ingeniero de Servicios

## TOP 5 HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS



Orientación a Resultados



Resiliencia



Adaptabilidad



Trabajo en equipo



Innovación y flexibilidad



Posiciones	X < 30M USD	30M < X < 150M USD	150M USD < X
	Mín - Max.	Mín - Max.	Mín - Max.
 1 Jefe Comercial (Industria)	S/. 8,000 - S/. 10,000	S/. 11,000 - S/. 14,000	S/. 16,000 - S/. 18,000
 2 Gerente Comercial (Industria)	S/. 12,000 - S/. 15,000	S/. 18,000 - S/. 23,000	S/. 28,000 - S/. 35,000
 3 Key Account Manager (Proveedor minero)	S/. 11,000 - S/. 13,000	S/. 13,000 - S/. 16,000	S/. 17,000 - S/. 19,000
 4 Regional Sales Manager	S/. 10,000 - S/. 12,000	S/. 15,000 - S/. 19,000	S/. 20,000 - S/. 25,000
 5 Territory Manager	S/. 9,000 - S/. 11,000	S/. 12,000 - S/. 15,000	S/. 17,000 - S/. 21,000
 6 Service Engineer	S/. 9,000 - S/. 12,000	Información no disponible	Información no disponible

 Alta demanda

 Nueva posición

\*Salario bruto anual en soles (PEN). No se están considerando bonos ni variables. Asimismo, estas referencias salariales pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa y la experiencia de cada candidato.  
N/A - Información no disponible.

¿Quieres conocer otros perfiles para tu organización? [Conversemos](#)

## DESCUBRE MÁS SOBRE **LO QUE VALORAN LOS PROFESIONALES**

Es crucial que las políticas relacionadas con la experiencia de la marca empleadora se actualicen según cada etapa del ciclo de vida de los empleados, con el objetivo de mejorar las tasas de atracción y retención. Para ello, es clave mantenerse actualizado sobre las tendencias y contar con la mayor cantidad de insights para desarrollar estrategias.

Descarga nuestros últimos estudios y conoce más sobre el mercado laboral de Perú y de la región.

### **TALENT TRENDS | MICHAEL PAGE**

¡El estudio Talent Trends 2023 de Michael Page ya está aquí! Hemos encuestado a 70.000 participantes en 167 mercados para ofrecerte las perspectivas más completas sobre la adquisición de talento y cómo abordar a La Revolución Invisible. ¡Descúbrelo ahora!

[QUIERO LEER MÁS](#)



### **ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 2023: TENDENCIAS Y EXPERIENCIAS DE LOS EJECUTIVOS | PAGE EXECUTIVE**

En este nuevo Estudio de Remuneración, vas a descubrir los salarios actualizados, remuneraciones variables y los beneficios de las 7 posiciones organizacionales líderes de América Latina. Estas son:

[www.pageexecutive.com](http://www.pageexecutive.com)

[QUIERO LEER MÁS](#)



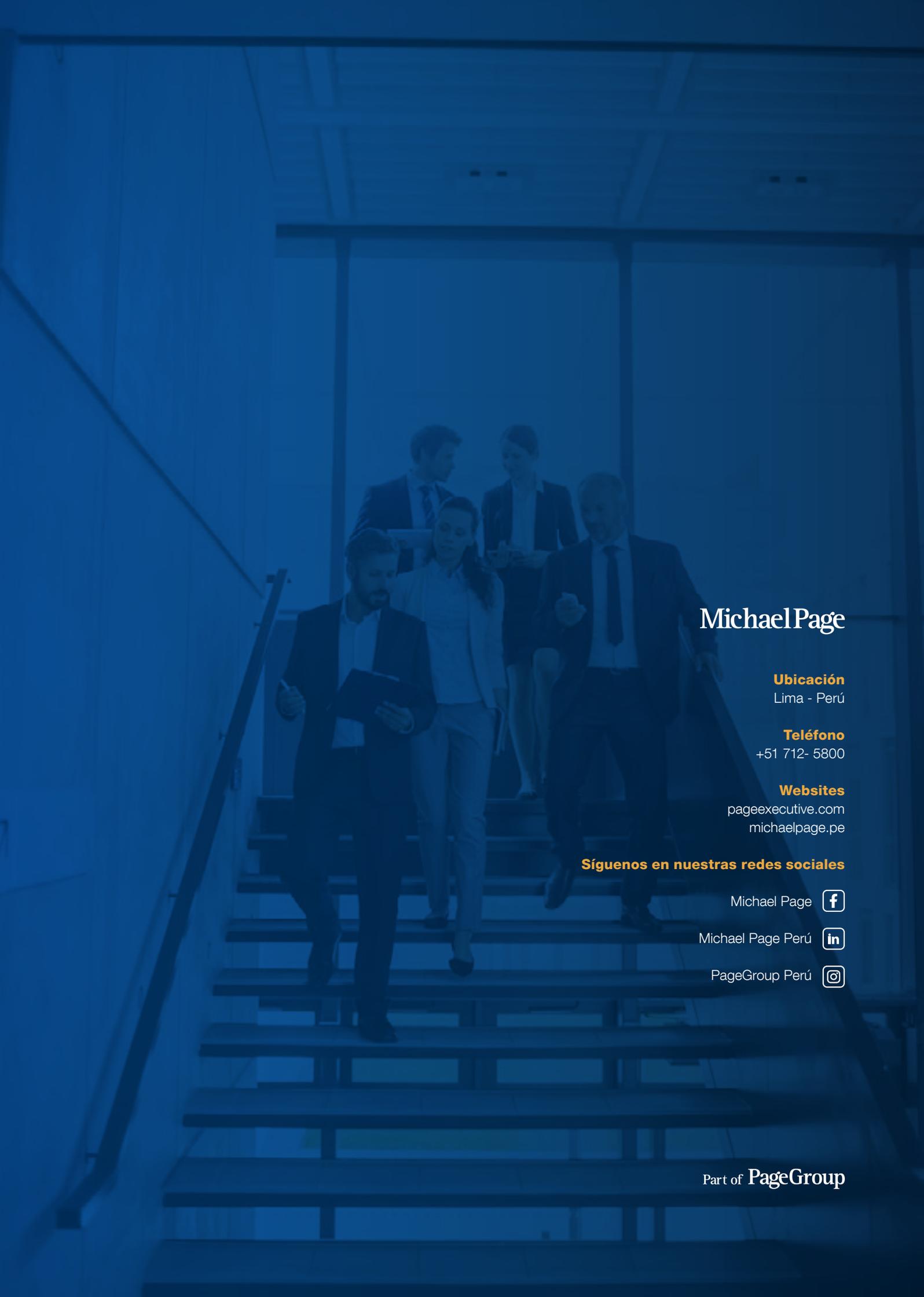
### **ESG EN AMÉRICA LATINA: PANORAMA DEL MERCADO LABORAL 2023 | MICHAEL PAGE**

Averigua ahora qué dijeron más de cuatro mil profesionales sobre la sostenibilidad y toma las mejores decisiones para tu organización y carrera.

[www.michaelpage.pe](http://www.michaelpage.pe)

[QUIERO LEER MÁS](#)





# Michael Page

## Ubicación

Lima - Perú

## Teléfono

+51 712- 5800

## Websites

[pageexecutive.com](http://pageexecutive.com)

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

## Síguenos en nuestras redes sociales

Michael Page 

Michael Page Perú 

PageGroup Perú 

Part of **PageGroup**