

# ESTUDIO SALARIAL PERÚ

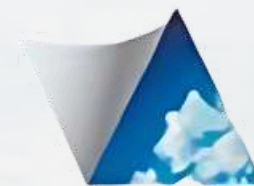
**2026**

# SOMOS



**HUNTERS GROUP**  
**AGILIUM WORLDWIDE PERÚ**

**Exclusive  
Perú Partner of**



**AGILIUM  
WORLDWIDE**  
EXECUTIVE SEARCH GROUP

# Tabla de Contenido

- Introducción
- Tendencias del mercado
- Uso de la guía
- Metodología
- Análisis salarial por sector
- Bonos, beneficios adicionales y políticas de retención
- Conclusiones
- Hunters Group Agilium Worldwide Perú





# Introducción

En esta edición 2026, nuestro Estudio Salarial incorpora una perspectiva ampliada: hemos convocado a directivos expertos en cada uno de los trece sectores analizados, con el propósito de enriquecer el análisis con una mirada estratégica sobre las dinámicas de cada sector y aportar contexto sobre sus principales desafíos.

Este análisis resulta particularmente relevante en el contexto económico actual. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el crecimiento proyectado para el Perú en 2026 se ubica alrededor de 2,6%–2,7 %, un nivel moderado que, si bien contribuye a sostener la actividad económica, aún convive con desafíos estructurales del mercado laboral, particularmente en términos de informalidad y productividad.

En paralelo, la OCDE prevé que el crecimiento del PIB mundial se desacelere desde aproximadamente 3,2% en 2025 a cerca de 2,9% en 2026, en un entorno caracterizado por mayores niveles de incertidumbre económica, tensiones comerciales persistentes y condiciones financieras más restrictivas. Al mismo tiempo, el Banco Mundial advierte que tecnologías como la inteligencia artificial están transformando los procesos productivos, la organización del trabajo y la demanda de habilidades.

En este escenario, contar con información rigurosa y actualizada sobre remuneraciones resulta fundamental para orientar decisiones estratégicas de compensación, comprender las brechas entre sectores y fortalecer las estrategias de atracción y retención de talento.



## Jorge González Izquierdo

Profesor Emérito de Economía de la Universidad del Pacífico, con amplia trayectoria académica y pública. Ha sido Ministro de Estado (Trabajo y Promoción Social; encargado de Relaciones Exteriores), Presidente de COPRI y Vicepresidente de la CAF. Actualmente es director en diversas empresas e instituciones.

M.A. en Economía por The University of Chicago, Magíster por la Universidad Católica de Chile y Licenciado por la Universidad del Pacífico. Ex Decano de la Facultad de Economía de la Universidad del Pacífico y del Colegio de Economistas de Lima, es autor de libros y artículos especializados.

# ESTADO DE LA MACROECONOMÍA PERUANA

“ Desde 2024 la economía peruana viene experimentando una estabilidad macroeconómica que permitirá a los gobiernos de turno centrarse en resolver los problemas estructurales del país como pobreza, extrema pobreza, desigual distribución del ingreso y riqueza y sobre todo, falta de oportunidades.

La estabilidad macroeconómica se caracteriza por la existencia conjunta de cuatro factores: a) una relativa baja inflación que no constituya problema alguno para los agentes económicos en el proceso de toma de decisiones. En el Perú la inflación desde 2024 está dentro del rango meta establecido por el BCRP y al mes de febrero 2025 fue de 2.21% en doce meses; b) el crecimiento de la economía está acorde a su crecimiento potencial (alrededor de 3%) ya que en 2024 creció 3.5% y el año pasado 3.4%. El empleo adecuado creció, según el INEI, 7% en 2025 y el subempleo disminuyó en casi 5% en tanto que los ingresos mensuales provenientes del trabajo subieron alrededor de 5% en términos reales, configurando así un adecuado comportamiento del mercado laboral; c) la situación fiscal actual no presenta grandes riesgos para la sostenibilidad fiscal del país ya que la relación deuda pública/PBI estaba en 30.4% en el 2025, según el BCRP, y el déficit fiscal terminó en 2.2% del PBI.

Además, el servicio anual de la deuda pública como proporción del PBI fue de 1.7%, coeficiente para nada alarmante. Lo que si se debe cuidar es que esta situación no se empeore en el tiempo ya que recibió una ayuda importante por parte de los ingresos tributarios que crecieron a dos dígitos en 2025 impulsados por un incremento de los Términos de Intercambio de 17%, tasa que no es sostenible en el tiempo; y d) los mercados bancarios y de capital están estables a pesar de los retiros de AFP's y CTS sufridos en el año. La aplicación progresiva de BASILEA III y la supervisión de la SBS Y AFP, SMV Y BCRP explican en mucho dicha situación. ”

**Jorge González Izquierdo**

# TENDENCIAS DEL MERCADO 2026



# ¿Cómo están contratando las empresas?

**~60%**

de las organizaciones está reevaluando los requisitos de títulos universitarios para enfocarse en habilidades demostrables.

Fuente: SHRM,, Harvard Business Review.

Las organizaciones están incrementando la inversión en evaluación y desarrollo de habilidades técnicas y conductuales.

Fuente: Deloitte, 2024–2025

Las empresas manifiestan la tendencia a priorizar habilidades clave al contratar a un profesional: pensamiento crítico y comunicación.

Fuente: World Economic Forum, 2025.

**54%**

recurre a la contratación de talento especializado en IA para cerrar brechas de habilidades.

Fuente: Deloitte, 2025.



# DESAFÍOS Y TRANSICIONES EN EL MUNDO LABORAL 2025 - 2026

## La automatización redefine roles

Cerca del 85% de las empresas planea acelerar la adopción de automatización e inteligencia artificial, y alrededor del 40% de las habilidades cambiarán significativamente hacia 2030 (WEF, 2025). La diversidad e inclusión son claves para atraer y retener talento. Adaptarse es vital para la competitividad, según el WEF.

Fuente: WEF, 2025.

## Claves para impulsar la productividad

La retribución flexible, junto con esquemas de compensación personalizados y beneficios adicionales, emerge como una estrategia para mejorar la satisfacción y el poder adquisitivo de los trabajadores. El informe de Hibob señala que más del 60% de las organizaciones avanza hacia la implementación de beneficios personalizados, como salud, bienestar, educación o ahorro.

Fuente: Hibob, 2025.

## Competencias blandas en auge

El Future of Jobs Report 2025 del WEF sitúa estas competencias entre las **10 más valoradas por los empleadores**, junto con la resolución de problemas complejos y el liderazgo. Son claves para liderar, colaborar y tomar decisiones estratégicas en un mercado laboral dinámico e innovador.

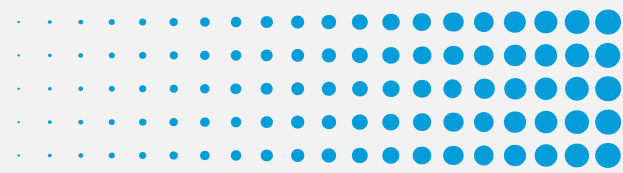
Fuente: WEF, 2025.

Adaptabilidad

Inteligencia Emocional

Pensamiento Crítico

Comunicación Efectiva



# ¿Cómo mejorar la retención del talento?

Las acciones más efectivas para reducir la rotación según las empresas a nivel global:



## 70%

de los colaboradores considera las oportunidades de desarrollo y carrera como un factor clave para permanecer en una organización.

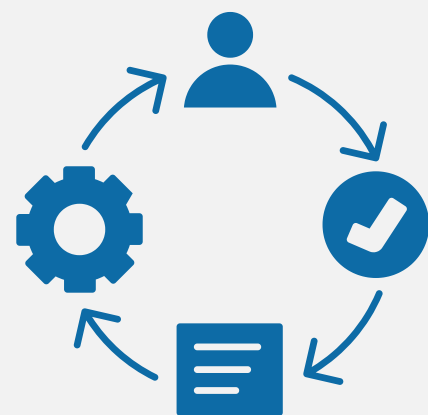
Fuente: Work Institute, 2024–2025; Gallup, 2024.



## Más del 60%

de las organizaciones utiliza bonos e incentivos variables como herramienta para retener talento.

Fuente: WorldatWork, 2024; WTW, 2024–2025



## 69%

de los empleados tiene mayor probabilidad de permanecer en una empresa tras una experiencia de onboarding estructurada.

Fuente: SHRM, 2024-2025; Gallup, 2024.



## Estrategias salariales diferenciadas

Las empresas están priorizando incrementos selectivos para retener talento crítico y roles clave.

Fuente: WTW, 2024-2025; Mercer, 2024-2025.





## Uso e impacto de la IA en el trabajo: panorama global y latinoamericano

→ **50%**

de las organizaciones ha comenzado a integrar inteligencia artificial en sus procesos.

Fuente: McKinsey & Company, 2024.

→ **78%**

de las organizaciones afirman que su empresa usa IA en al menos una función de negocio

Fuente: McKinsey & Company, 2025.

→ **Más del 50%**

de las empresas en economías emergentes, incluyendo Latinoamérica, han adoptado IA en al menos un proceso.

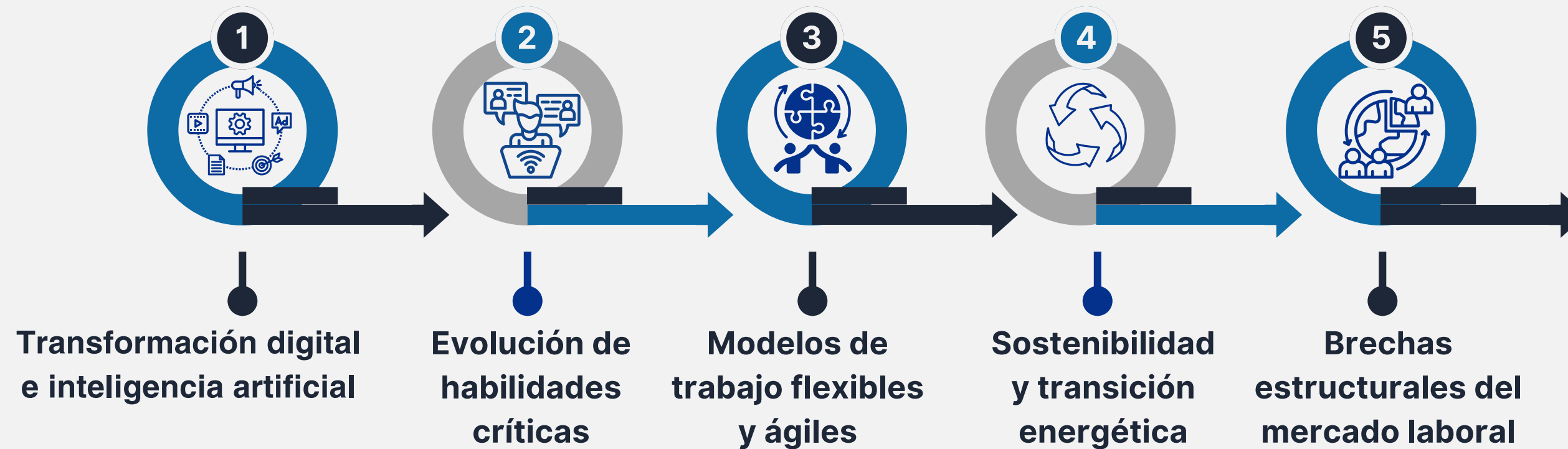
Fuente: World Economic Forum, 2025.

→ **70%**

de los empleados considera que la IA mejora la eficiencia en el trabajo, aunque existe preocupación por el impacto en el empleo.

Fuente: Gallup, 2024.

# Tendencias del mercado laboral 2026



El mercado laboral peruano continúa transformándose por la digitalización, la inteligencia artificial y la automatización, tendencias que están redefiniendo los perfiles laborales y acelerando la demanda de habilidades digitales, analíticas y de adaptación (World Economic Forum, 2025; OECD, 2025). En este contexto, sectores como tecnología, energía y minería lideran la demanda de talento especializado, mientras las organizaciones consolidan esquemas de trabajo híbrido y estrategias de upskilling y reskilling para cerrar brechas de talento (International Labour Organization, 2025).

A su vez, la transición hacia economías más sostenibles impulsa la generación de empleos verdes, especialmente en sectores como energía e infraestructura (International Labour Organization, 2025; OECD, 2025). No obstante, persisten desafíos estructurales: la informalidad laboral en el Perú se mantiene por encima del 70%, afectando la productividad y la calidad del empleo, mientras las brechas de habilidades continúan limitando el acceso a talento calificado (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2025).

Fuente: OECD, INEI.

# USO DE LA GUÍA 2026

## Uso de la Guía

**La Guía Salarial – Perú 2026 de Hunters Group** es de libre acceso con la intención de brindar datos actualizados y referenciales sobre las remuneraciones en las principales industrias del país.

Este documento está dirigido tanto a las **empresas**, como al personal de **Recursos Humanos** y **profesionales** que buscan una pauta, al momento de evaluar los salarios de determinadas posiciones en los diferentes sectores del mercado.

**\*Nota:** Los datos proporcionados pueden variar dependiendo de las particularidades del perfil de cada profesional, así como también, el nivel de formación, años de experiencia, competencias, nivel de confianza y políticas internas de cada empresa, entre otros. Por eso, algunos valores pueden salirse del rango propuesto.

## Beneficios

- ✓ Una referencia basándose en datos actualizados sobre el mercado laboral en Perú.
- ✓ Permite a las empresas mantenerse competitivas en el mercado laboral al ofrecer salarios atractivos y acordes con las tendencias del mercado.
- ✓ Familiarizarse con los datos salariales necesarios para la contratación y retención de los profesionales en cada campo.
- ✓ Facilita la toma de decisiones relacionadas con la compensación y beneficios

# Metodología

El **Estudio Salarial – 2026 de Hunters Group**, se basó en encuestas realizadas a más de 2200 profesionales, sin considerar a corporativos ni expatriados, de los principales sectores de la economía peruana, mediante nuestra red de contactos que abarca a clientes de pequeñas, medianas y grandes empresas tanto corporativas como familiares a nivel internacional, regional y nacional.

De este modo, los **rangos salariales brutos** se expresan en **soles peruanos (S/.PEN)**, donde **no se incluyen ni las bonificaciones y tampoco la remuneración variable**. Estos rangos **representan las remuneraciones brutas más frecuentes para cada posición y tamaño de empresa**, sirviendo como punto de referencia crucial para identificar expectativas salariales tanto de empleadores como de candidatos. Es importante tener en cuenta que, en ciertos casos, tanto roles Junior como Senior podrían situarse por encima o por debajo de los límites establecidos en el rango indicado.

Si deseas ampliar la información sobre alguno de los sectores o posiciones, puedes contactarnos al correo [contacto@huntersgroup.pe](mailto:contacto@huntersgroup.pe) o ingresar a nuestra página web [www.headhuntersperu.com](http://www.headhuntersperu.com)



# Análisis Salarial por Industrias

# Agroindustria

En 2026, la agroindustria peruana inicia un nuevo ciclo de expansión impulsado por el dinamismo del sector agroexportador, que cerró 2025 en niveles récord cercanos a los US\$ 14,000 millones, con productos como la uva de mesa superando los US\$ 2,000 millones en exportaciones, según información del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI). Este desempeño se ha visto favorecido por una campaña agrícola relativamente estable en términos logísticos y por precios internacionales favorables, a lo que se suma un mayor dinamismo en procesos de inversión y adquisiciones corporativas por parte de fondos e inversionistas internacionales, tendencia que también impulsa la demanda de talento ejecutivo en el sector.

En el plano macroeconómico, el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) mantiene un escenario base de crecimiento del PBI cercano al 3% para 2026. En este contexto, el sector agropecuario forma parte del desempeño agregado de la economía en un entorno de recuperación gradual, aunque persisten desafíos estructurales como la presión competitiva internacional, mayores exigencias de trazabilidad y certificaciones para el acceso a mercados, así como la volatilidad climática y de la disponibilidad hídrica, factores que inciden en la competitividad del sector agroindustrial, según análisis de la FAO, la OECD y Ernst & Young (EY).

En el ámbito de la contratación ejecutiva, diversos análisis señalan que la incorporación de criterios de sostenibilidad y ESG (Environmental, Social and Governance) se consolida como una competencia clave en los roles de liderazgo empresarial, de acuerdo con estudios del World Economic Forum (WEF).



## Yamil Adum

Gerente General de Tattersall Perú.

Directivo especializado en dirección general y desarrollo de negocios en el sector agrícola.

Directivo del sector agroindustrial con más de 18 años de experiencia en empresas transnacionales, especializado en desarrollo de negocios B2B, expansión comercial y gestión de operaciones vinculadas a insumos agrícolas y proyectos de inversión en el sector. Actualmente se desempeña como Gerente General de Tattersall Perú, liderando el desarrollo de soluciones para el sector agrícola y agroindustrial.

Ingeniero de Industrias Alimentarias por la Universidad Nacional Agraria La Molina, con MBA por EGADE Business School y formación ejecutiva en innovación y creación de valor en la Yale School of Management.

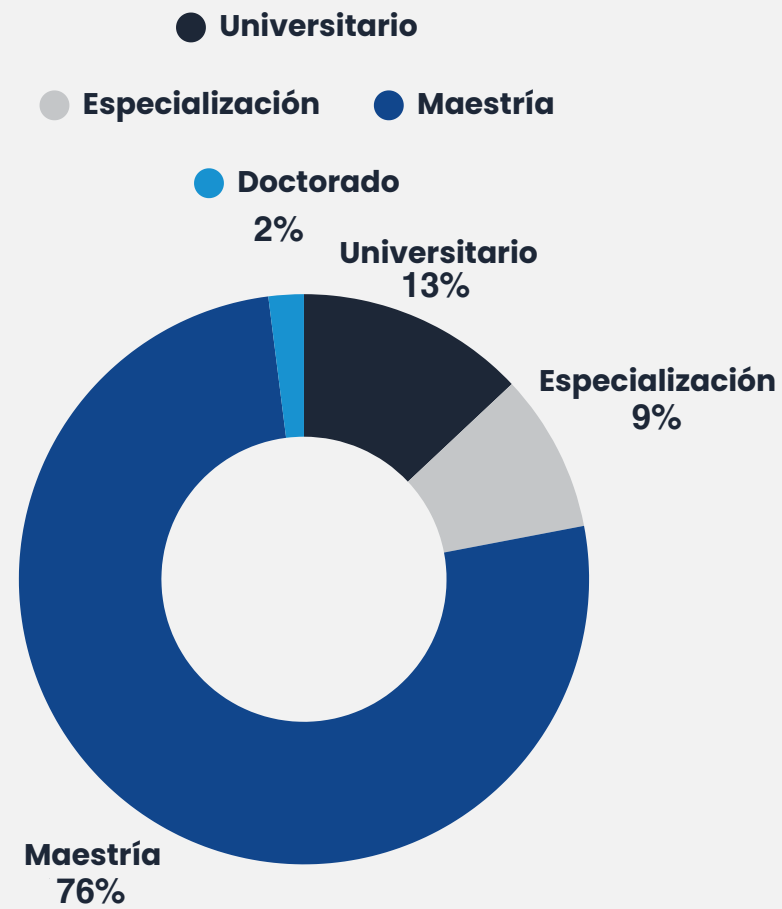
# Agroindustria

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 26,000 - S/ 35,000	S/ 36,000 - S/ 45,000	S/ 45,000 - S/ 90,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 11,000 - S/ 17,000	S/ 19,000 - S/ 26,000	S/ 28,000 - S/ 40,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 15,000 - S/ 20,000	S/ 21,000 - S/ 25,000	S/ 26,000 - S/ 38,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 10,000 - S/ 15,000	S/ 19,000 - S/ 24,000	S/ 25,000 - S/ 35,000
<b>Gerente de Planta</b>	S/ 10,000 - S/ 13,000	S/ 14,000 - S/ 20,000	S/ 24,000 - S/ 34,000
<b>Gerente de Logística</b>	S/ 12,000 - S/ 14,000	S/ 15,000 - S/ 20,000	S/ 21,000 - S/ 30,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 10,000 - S/ 14,000	S/ 17,000 - S/ 22,000	S/ 22,000 - S/ 30,000

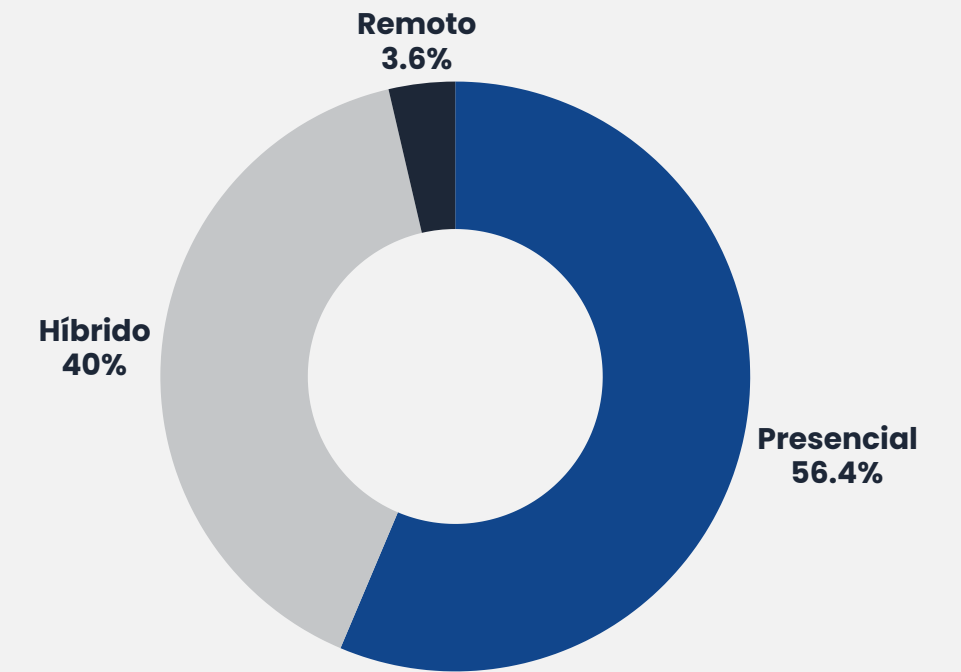
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

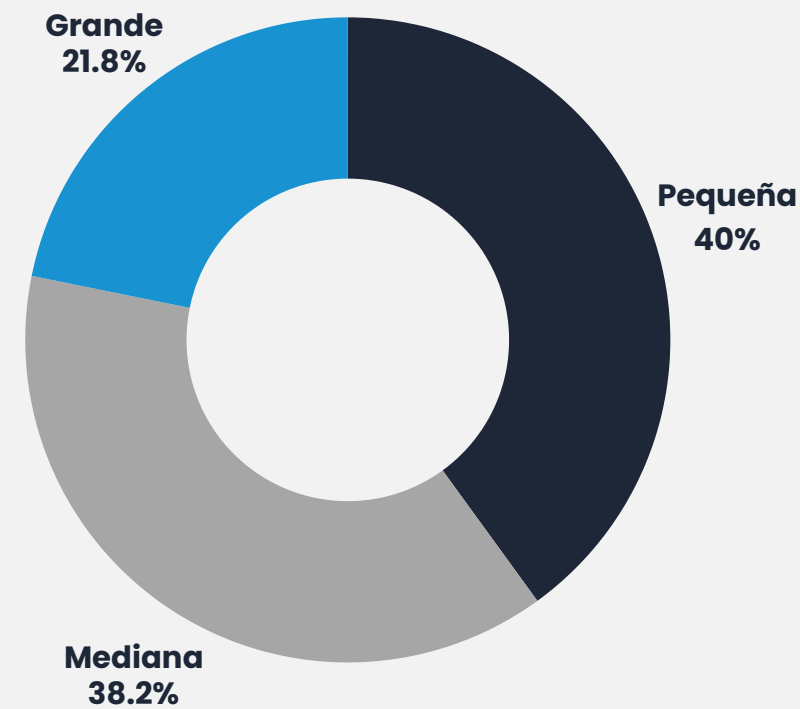
## Nivel de Educación



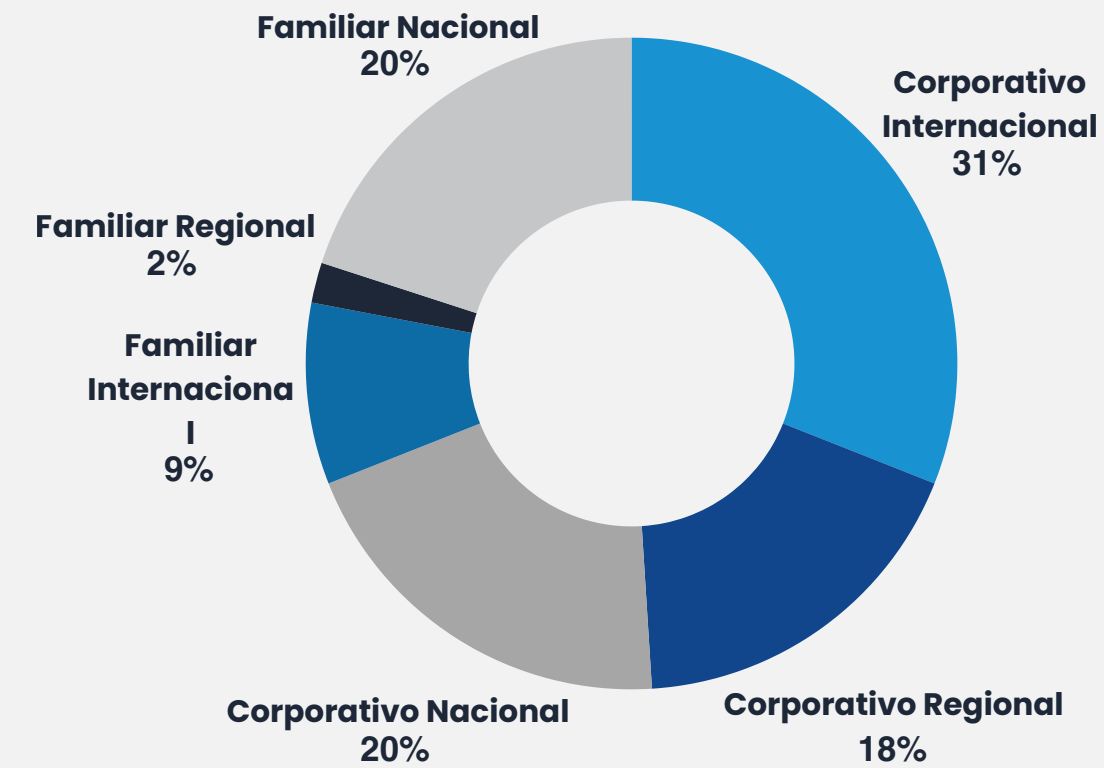
## Modalidad de Trabajo



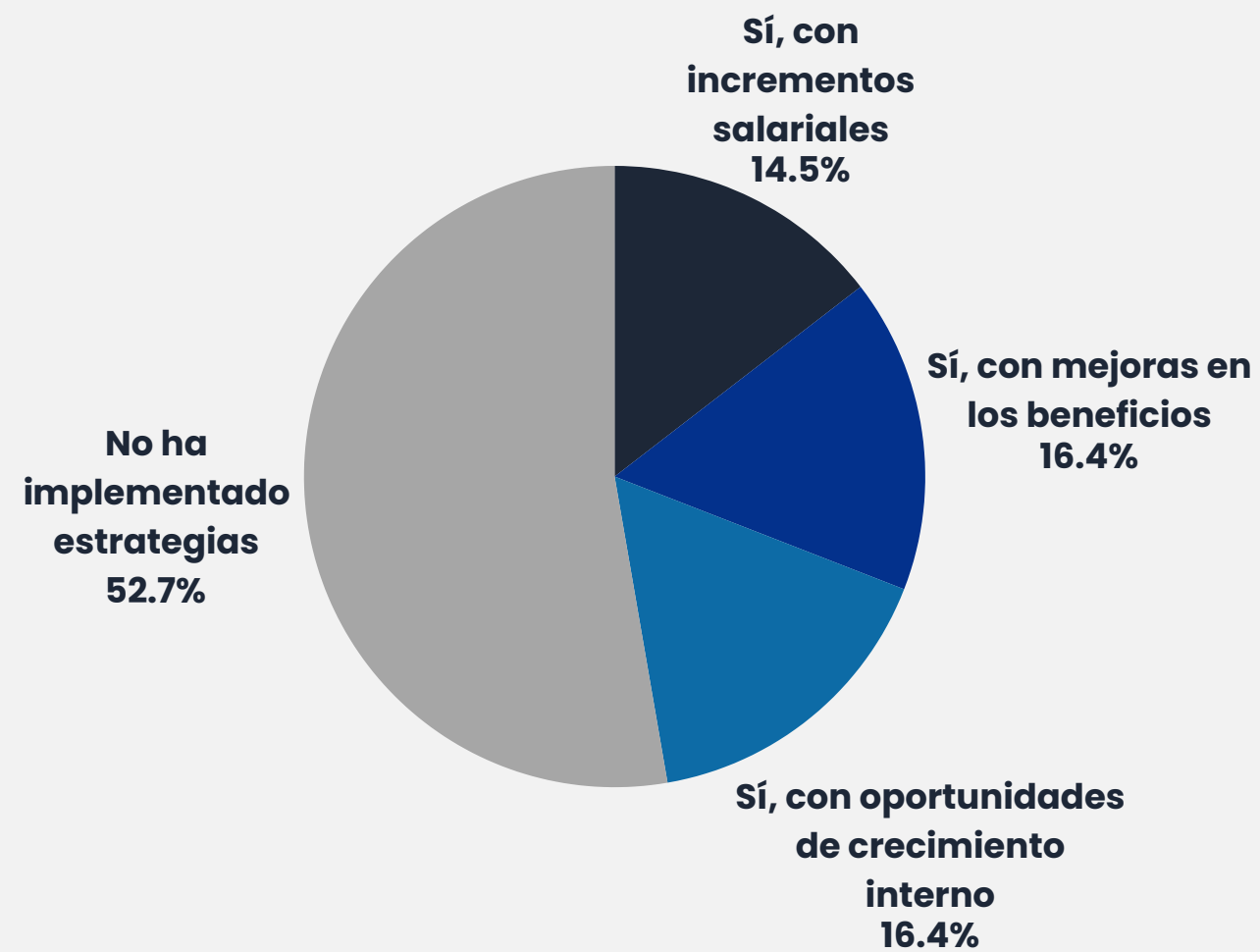
## Tipo de Empresa



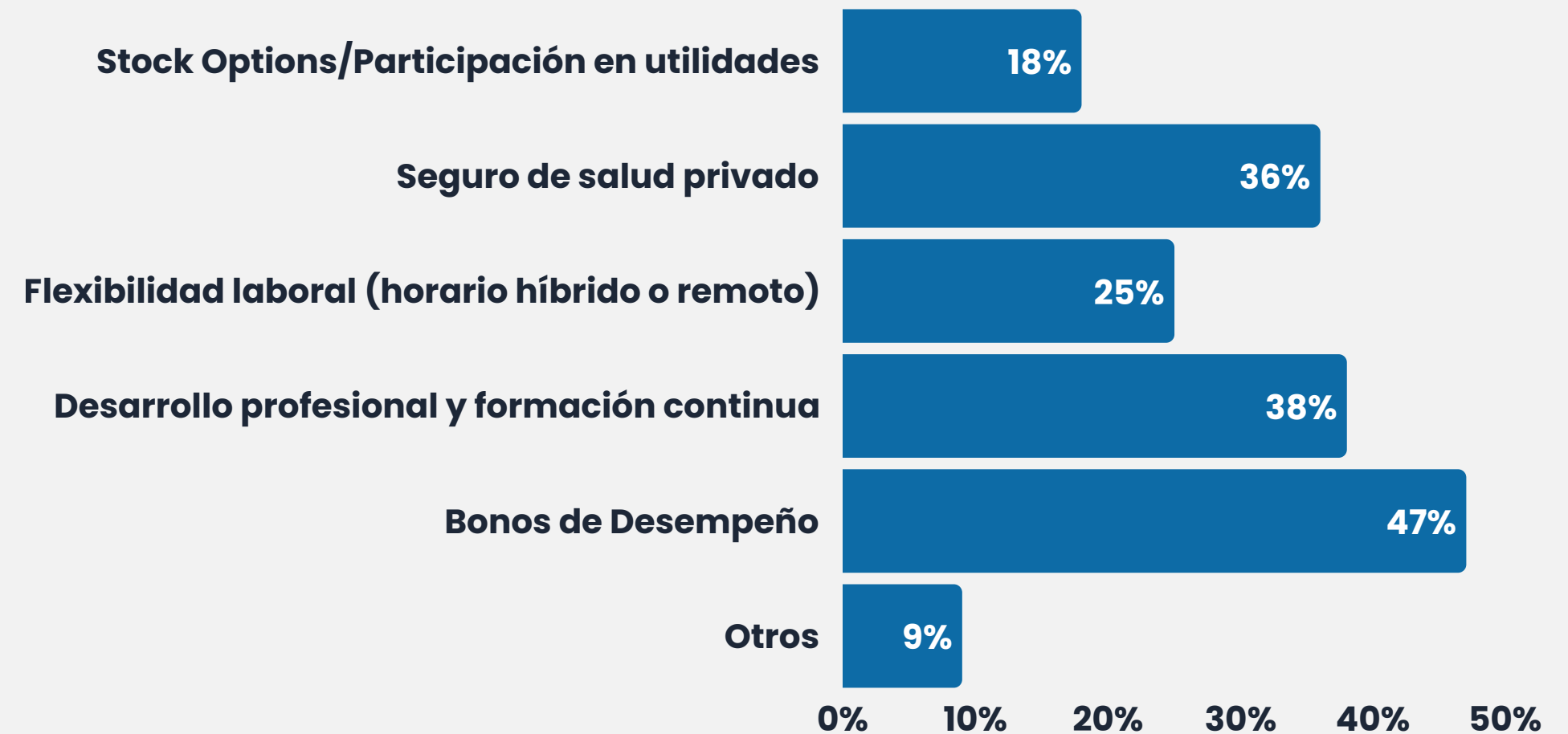
## Alcance Geográfico



## Estrategias de Retención



## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.



## Uso de la IA en la organización



Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.



# Alimentos y Bebidas

“

## Crecer en medio de la volatilidad: el desafío del sector de alimentos y bebidas

En Perú, el sector de alimentos y bebidas destaca por su capacidad de adaptación a un entorno exigente. El crecimiento sostenido de la agroindustria y su vínculo con la industria local explican el buen desempeño. Según ADEX (Informe Sectorial Agroexportador 2025), la demanda externa constante y la diversificación de mercados permiten proyectar un escenario favorable para 2026.

Sin embargo, el crecimiento no ocurre en terreno plano. El Banco Central de Reserva del Perú advierte que el sector continúa enfrentando presiones asociadas a la volatilidad de los insumos y a los costos logísticos, en un contexto marcado por choques de oferta y por condiciones externas cambiantes. A estas variables se suman nuevas; de acuerdo con el análisis de Deloitte, la aceleración de los estándares ESG (Environmental, Social and Governance) y de las metas de eficiencia energética está impulsando mayores inversiones de capital (CAPEX), así como procesos de rediseño de portafolios y de operaciones en toda la industria.

En este contexto, el desafío va más allá de crecer; es necesario hacerlo con resiliencia y capacidad de anticipación. Estudios de McKinsey & Company y Deloitte coinciden en que la industria demanda cada vez más ejecutivos capaces de liderar procesos de digitalización, fortalecer la cadena de suministro y avanzar hacia modelos comerciales basados en datos. A la par, la sostenibilidad y la gestión de riesgos dejan de ser áreas complementarias para convertirse en elementos centrales de la estrategia empresarial. ”

**Jorge Añaños Jerí**



## Jorge Añaños Jerí

Presidente del Directorio de Industrias San Miguel - ISM

Directivo del sector de bebidas y consumo masivo con más de tres décadas de experiencia en desarrollo empresarial y gestión estratégica. Es fundador y presidente del directorio de Industrias San Miguel (ISM), compañía peruana consolidada como uno de los principales productores de bebidas en Latinoamérica, con operaciones en Chile, República Dominicana, Haití, Brasil, Guatemala, Perú y Centroamérica, donde ha impulsado el posicionamiento de marcas como KR, Kola Real, Loa, Kero entre otras 20 marcas más.

Ingeniero Agrónomo por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y Doctor Honoris Causa por la misma universidad.

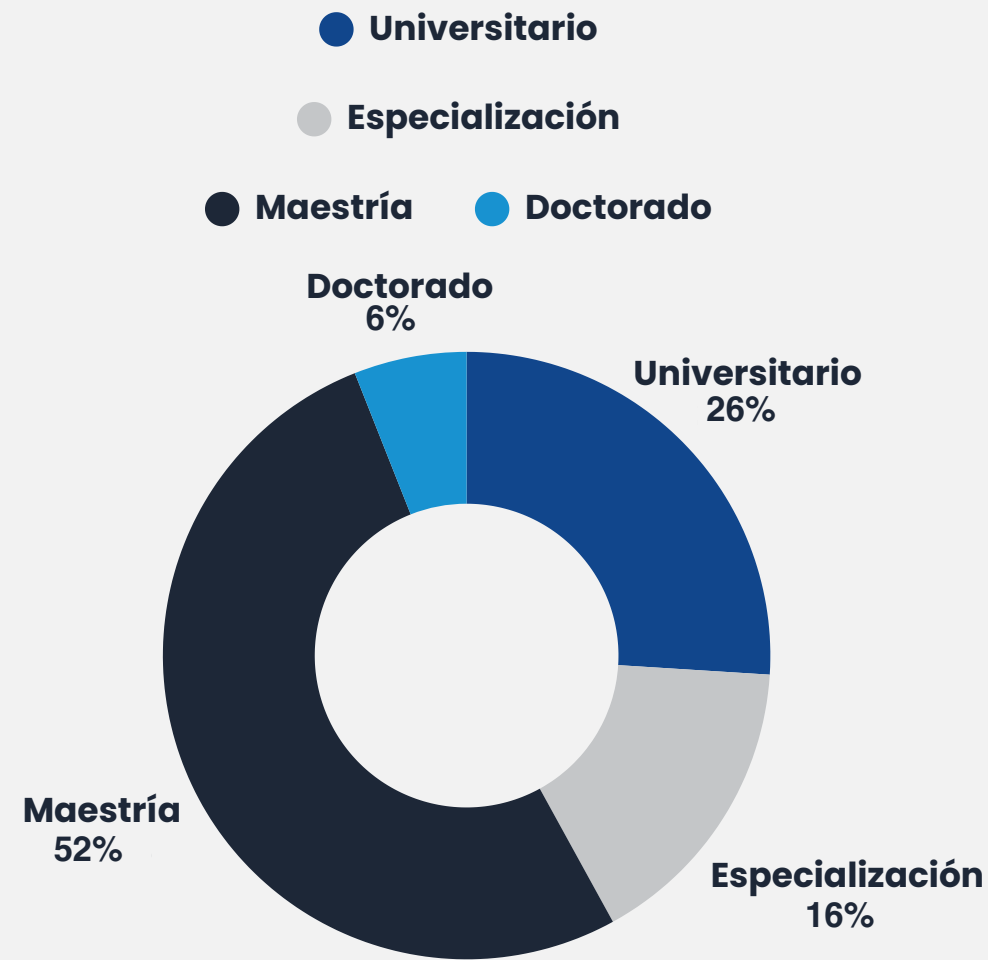
# Alimentos y Bebidas

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 32,000 - S/ 40,000	S/ 45,000 - S/ 55,000	S/ 57,000 - S/ 100,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 18,000 - S/ 26,000	S/ 24,000 - S/ 30,000	S/ 33,000 - S/ 45,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 18,000 - S/ 23,000	S/ 24,000 - S/ 29,000	S/ 30,000 - S/ 42,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 20,000 - S/ 25,000	S/ 22,000 - S/ 30,000	S/ 30,000 - S/ 38,000
<b>Gerente de Logística</b>	S/ 14,000 - S/18,000	S/ 19,000 - S/ 26,000	S/ 27,000 - S/ 35,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 12,000 - S/ 15,000	S/ 16,000 - S/ 22,000	S/ 25,000 - S/36,000

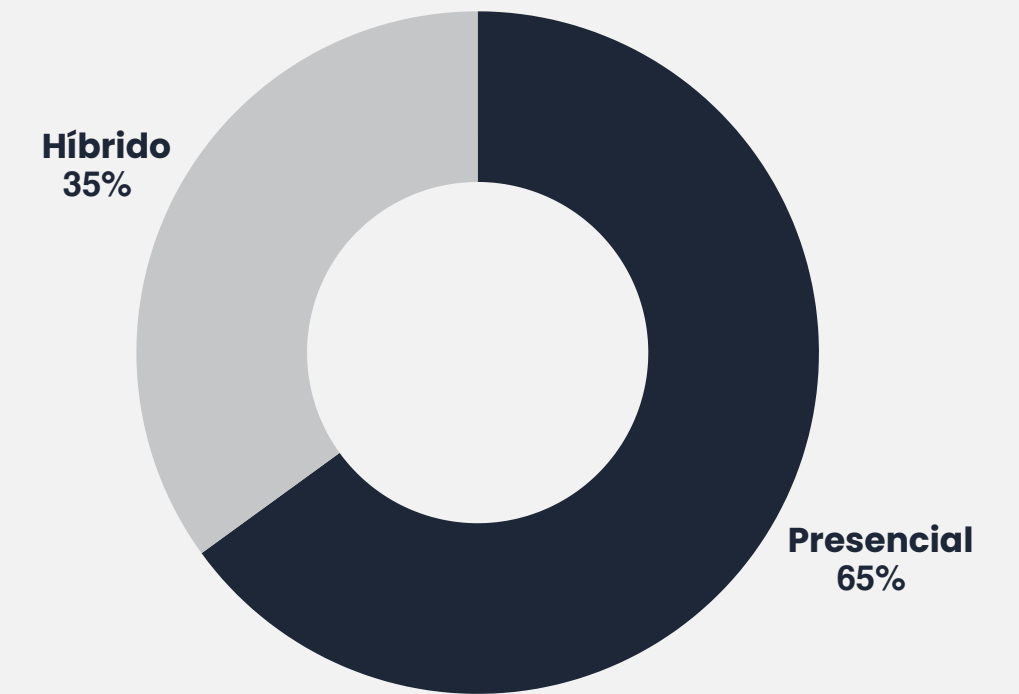
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

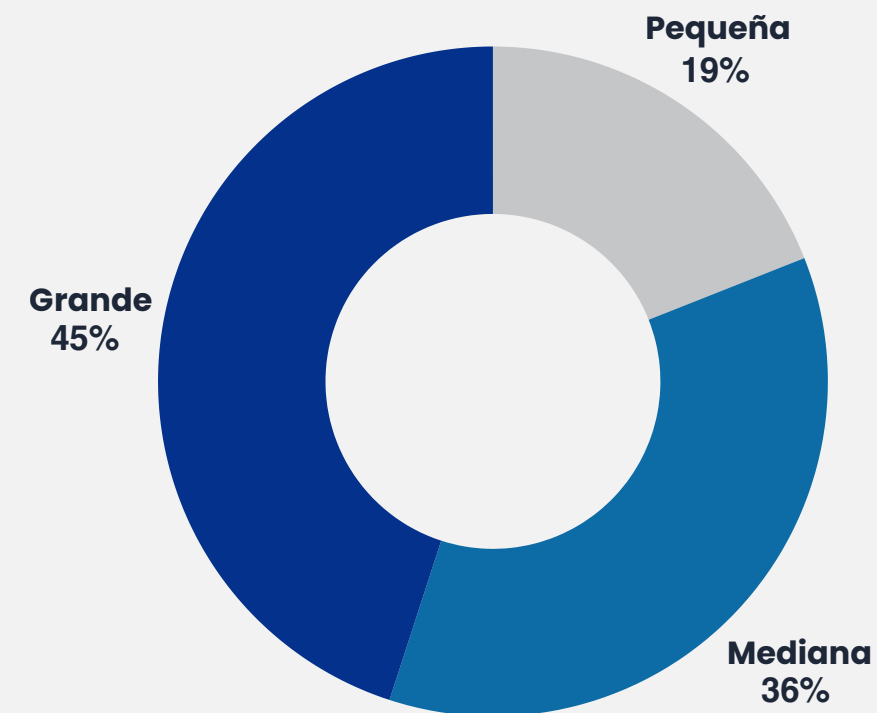
## Nivel de Educación



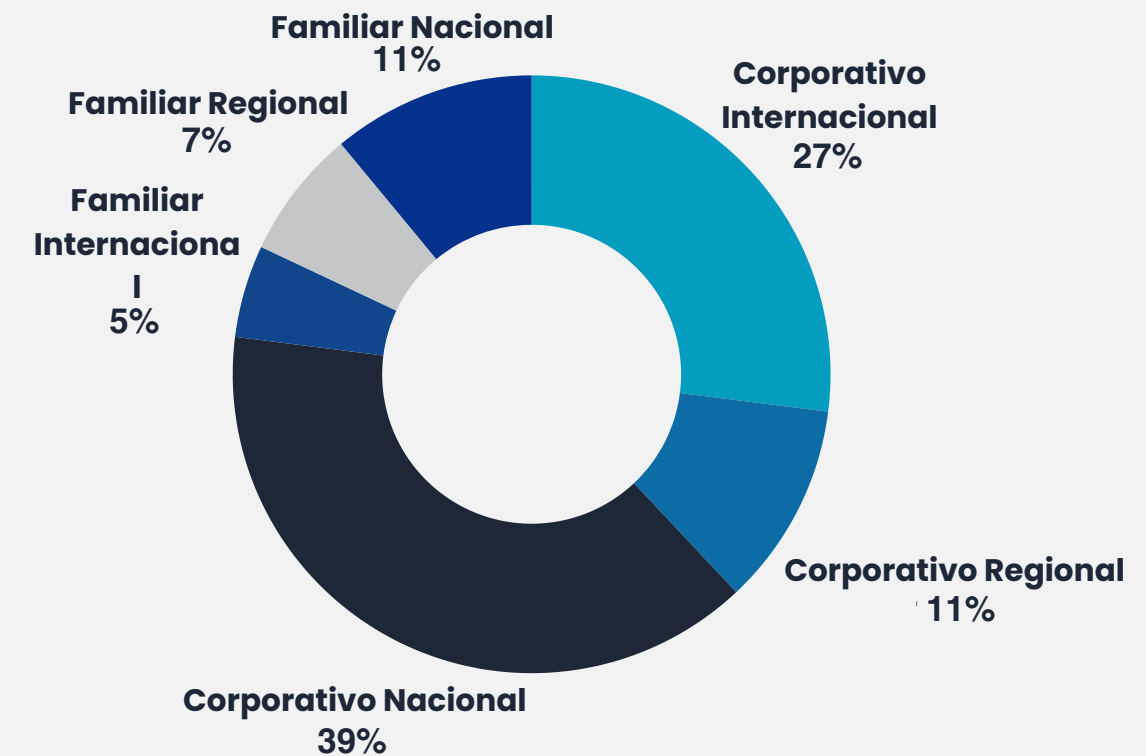
## Modalidad de Trabajo



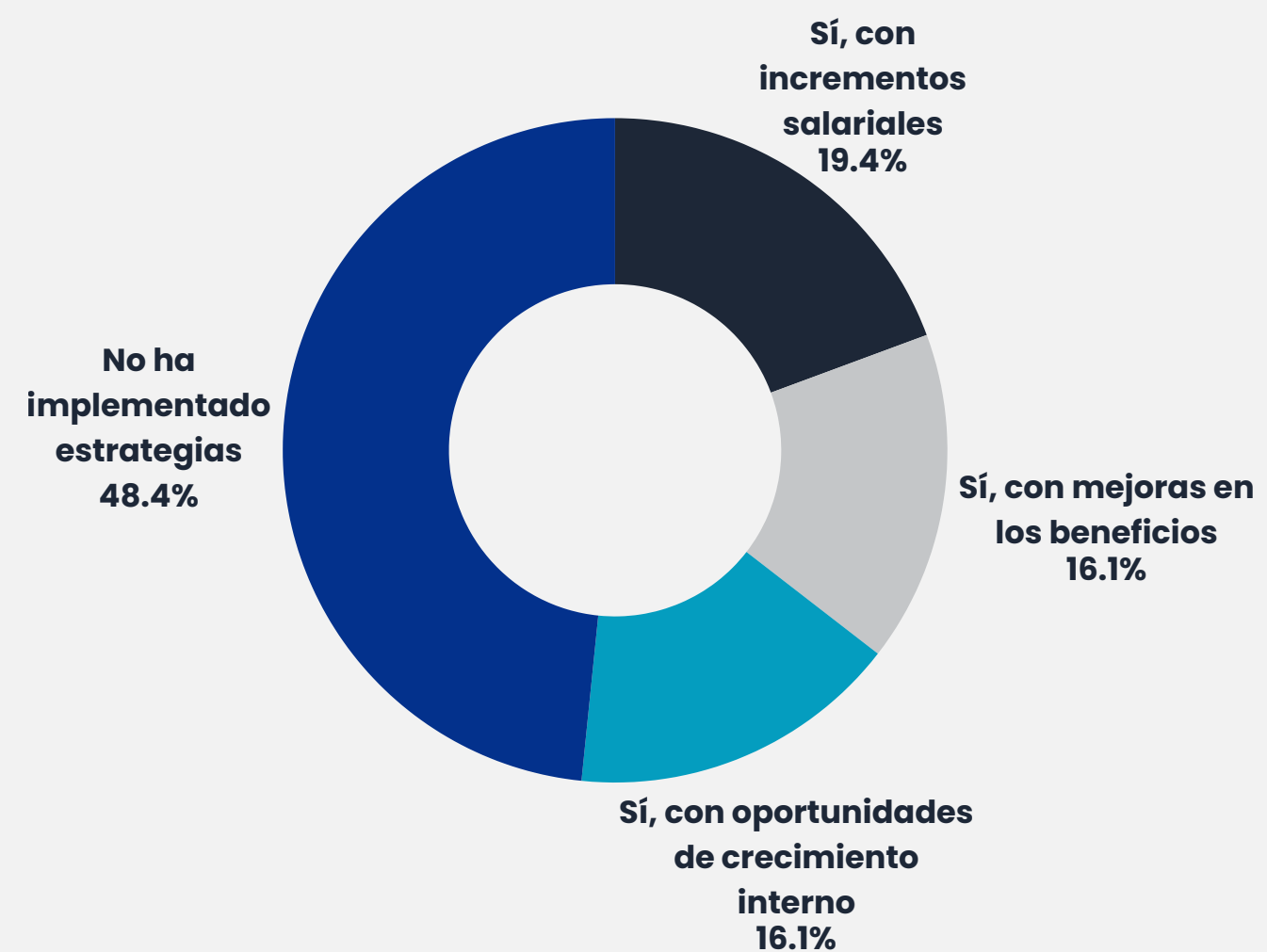
## Tipo de Empresa



## Alcance Geográfico

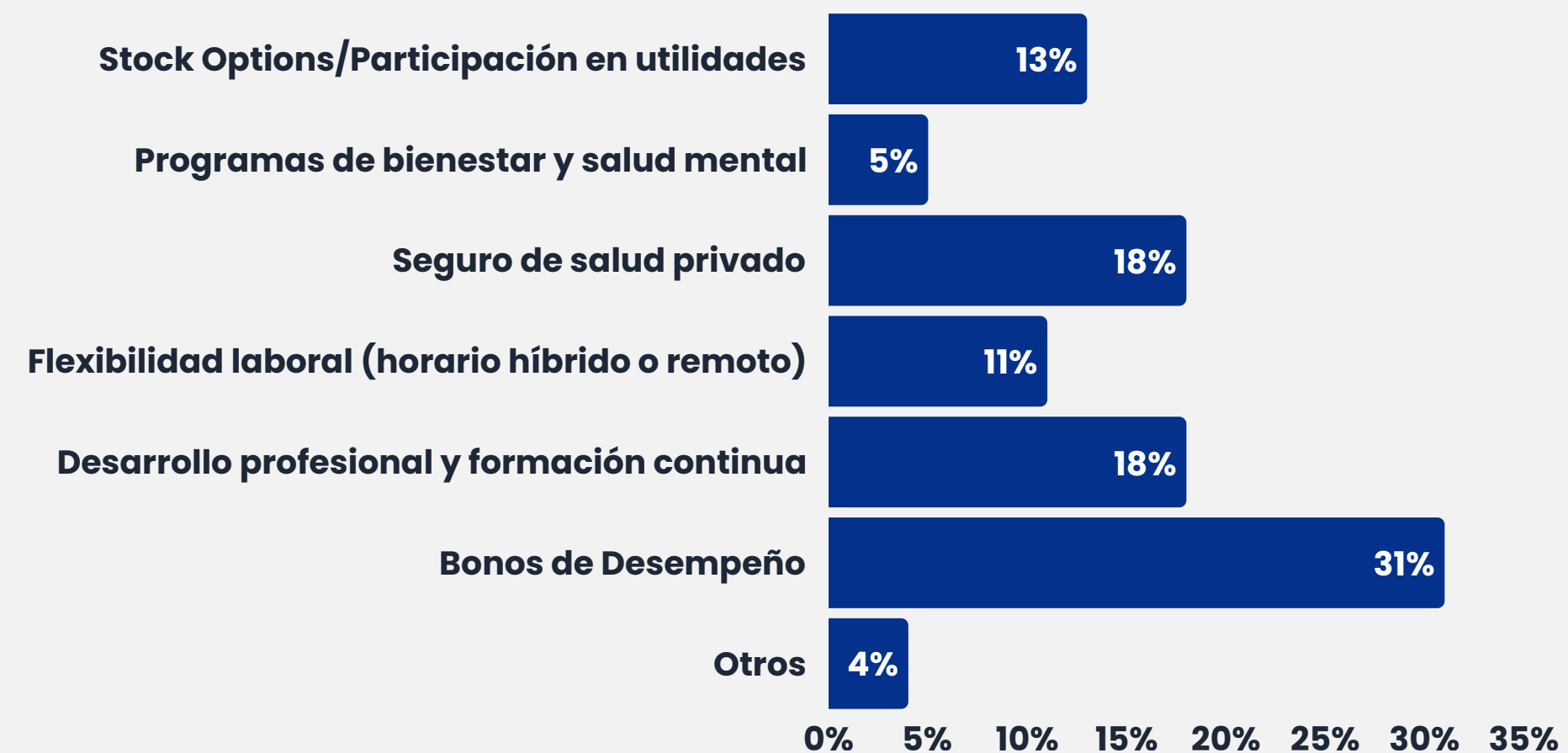


## Estrategias de Retención



Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

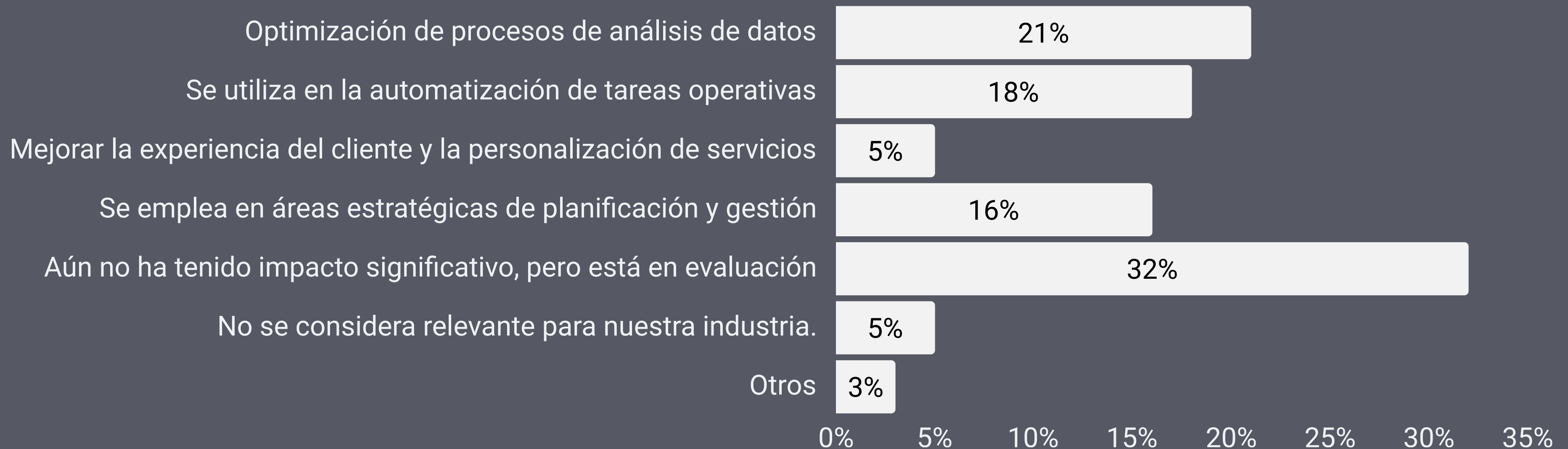
## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.



## Uso de la IA en las organizaciones



Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.



# Banca y Finanzas

“ De acuerdo con estimaciones de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, la economía peruana registraría un crecimiento moderado en 2026, cercano al 2,9%. En este contexto, el crédito del sistema financiero ha mostrado una evolución favorable, con un crecimiento interanual de 5,2% a septiembre de 2025 (excluyendo programas gubernamentales), impulsado principalmente por los segmentos de consumo e hipotecario.

Este entorno permite sostener los niveles de actividad del sistema financiero; sin embargo, incrementa la presión sobre la eficiencia operativa, la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo. Asimismo, la competencia entre la banca tradicional y las fintech continúa intensificándose, en un escenario marcado por clientes cada vez más digitales y exigentes, según análisis de la SBS, reportes de ASBANC y la cobertura económica especializada.

En materia de contratación ejecutiva, la demanda se orienta hacia líderes con capacidad para liderar procesos de transformación digital y adopción de tecnologías emergentes, incluyendo analítica avanzada e inteligencia artificial. De igual manera, cobra relevancia el fortalecimiento de la gestión de riesgos, el gobierno de datos y la ciberseguridad.

Finalmente, la sostenibilidad y el desarrollo de finanzas sostenibles se consolidan como pilares estratégicos dentro de la agenda del liderazgo empresarial, en línea con tendencias identificadas en estudios globales y reportes sectoriales del sistema financiero peruano elaborados por ASBANC. ”



## Julio César Cáceres

Gerente General Adjunto de Alfin Banco.

Ejecutivo con amplia trayectoria en el sistema financiero, con más de tres décadas de experiencia en banca, finanzas y gestión estratégica. Se ha especializado en la gestión de negocios, crédito y riesgos, así como en el relacionamiento institucional con stakeholders y autoridades regulatorias.

A lo largo de su carrera, ha liderado equipos responsables de procesos de reestructuración empresarial, tanto en el ámbito operativo como financiero. Se desempeñó como Gerente General de Banco Azteca del Perú entre 2008 y 2020. Actualmente, ocupa el cargo de Gerente General Adjunto de Banco Alfin y forma parte de diversos directorios del sector financiero.

Es economista por la Universidad Johannes Kepler de Linz (Austria) y cuenta con formación ejecutiva en alta dirección, finanzas y gestión estratégica en INCAE y el PAD de la Universidad de Piura.

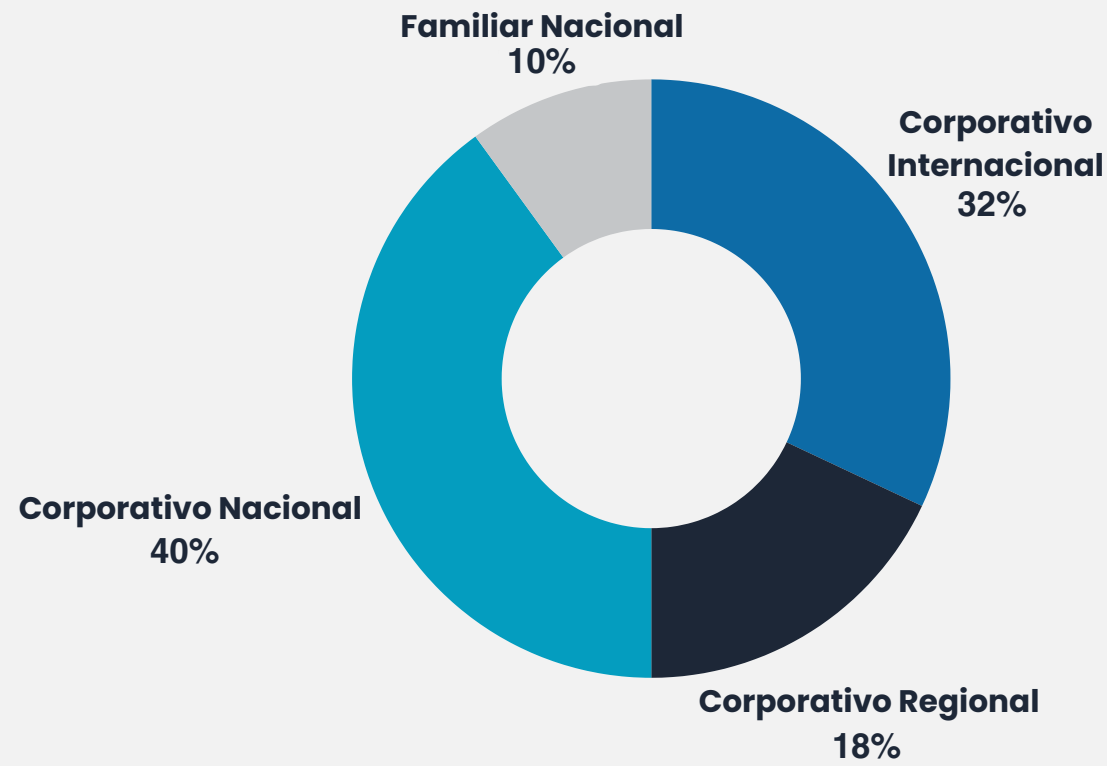
# Banca y Finanzas

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 50,000 - S/ 62,000	S/ 62,000 - S/ 80,000	S/ 85,000 - S/ 110,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 18,000 - S/ 24,000	S/ 27,000 - S/ 30,000	S/ 32,000 - S/ 50,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 19,000 - S/ 24,000	S/ 22,000 - S/ 29,000	S/ 32,000 - S/ 48,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 17,000 - S/ 20,000	S/ 23,000 - S/ 32,000	S/ 30,000 - S/ 45,000
<b>Gerente de Tecnología</b>	S/ 15,000 - S/ 20,000	S/ 23,000 - S/ 30,000	S/ 32,000 - S/ 42,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 15,000 - S/ 19,000	S/ 20,000 - S/ 27,000	S/ 28,000 - S/ 38,000

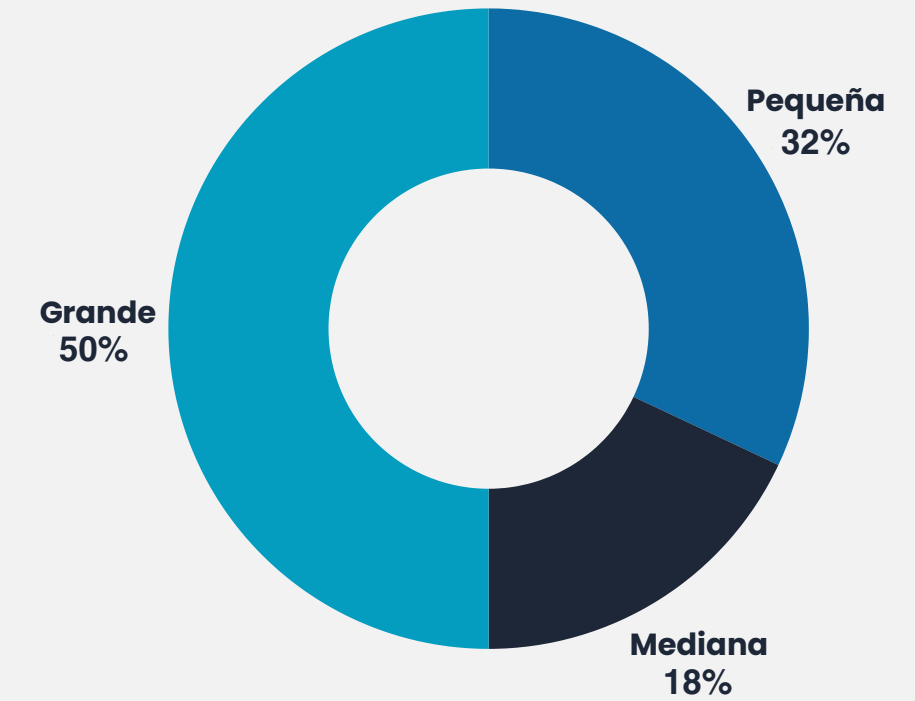
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

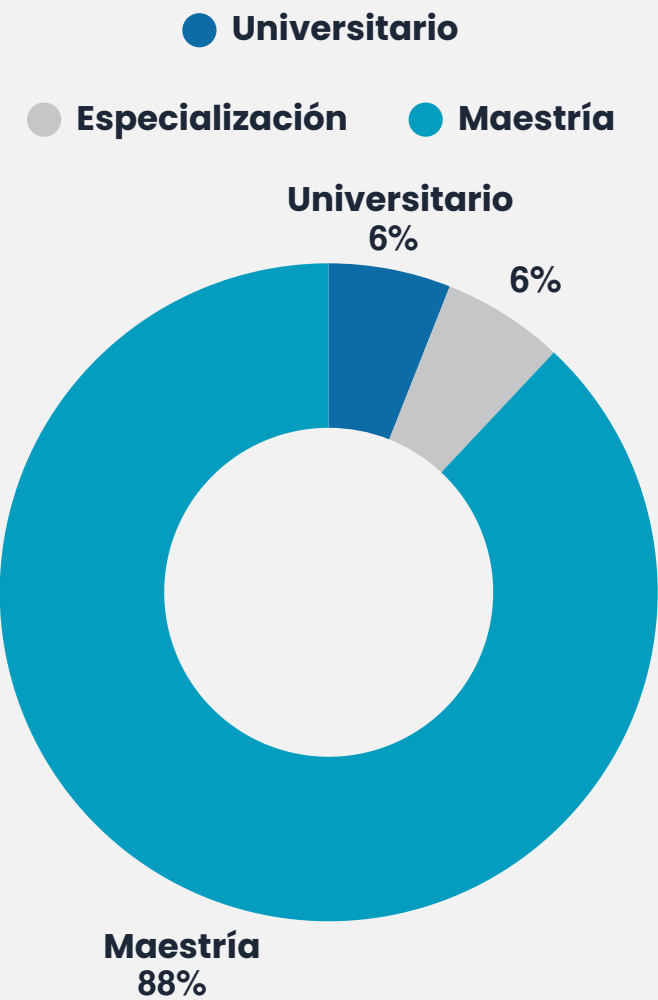
### Alcance Geográfico



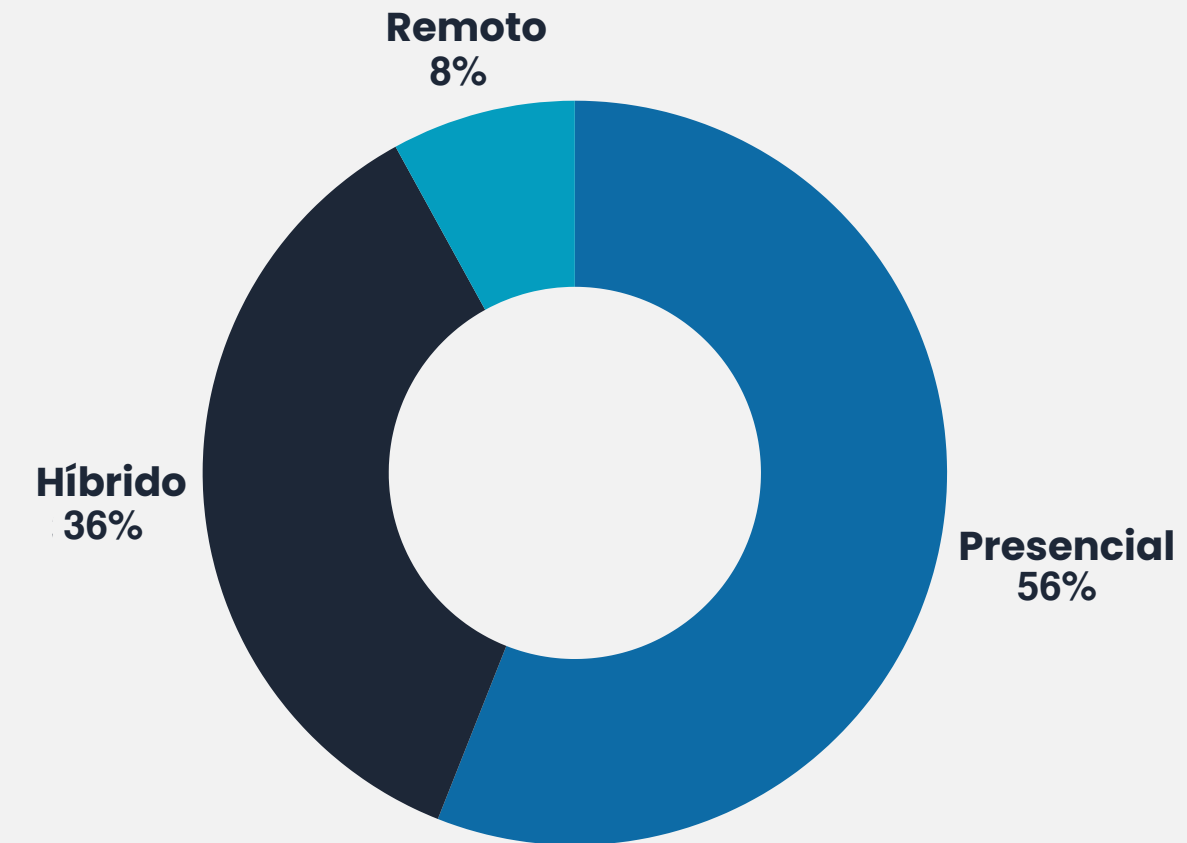
### Tipo de Empresa



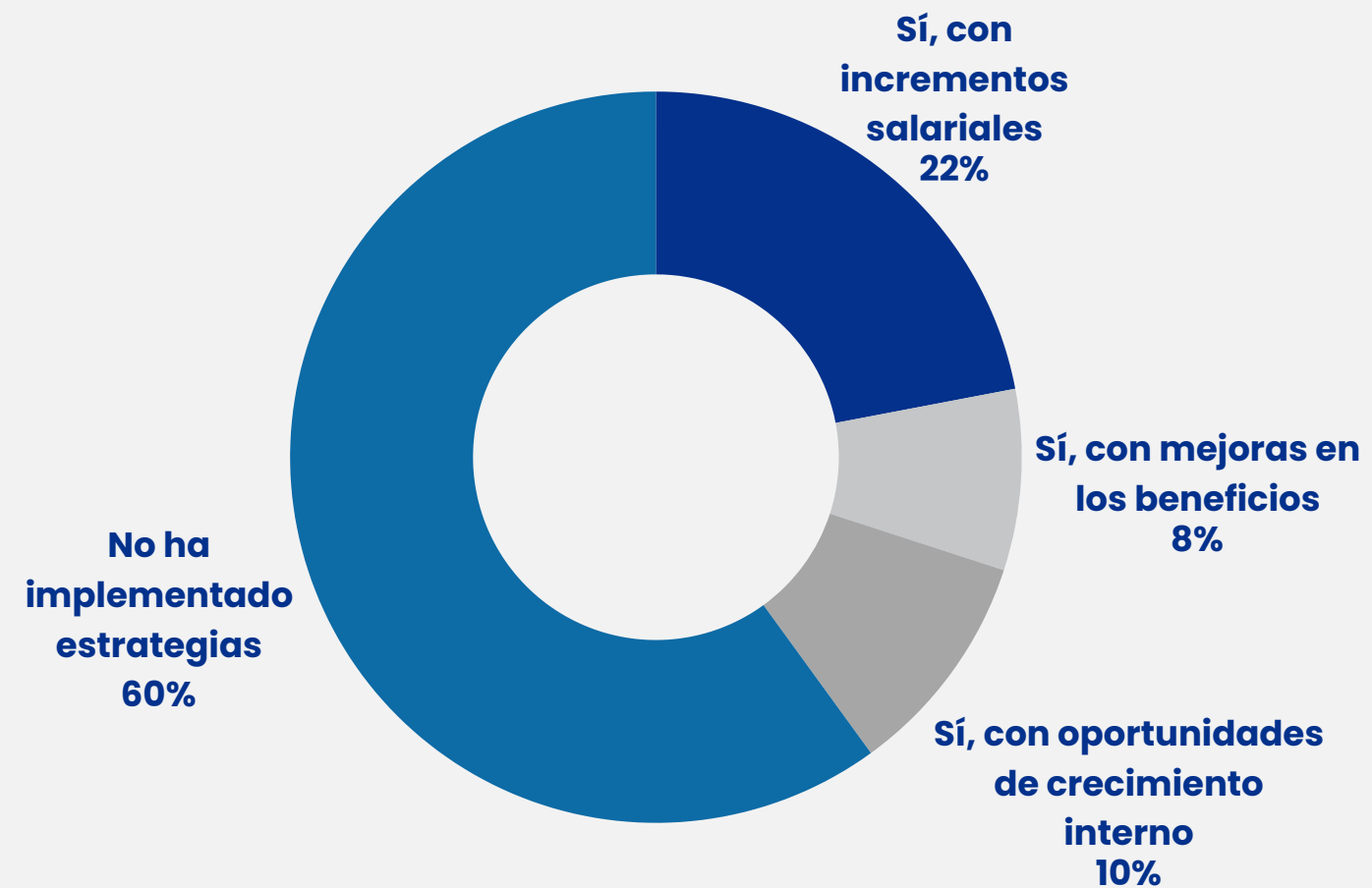
### Nivel de Educación



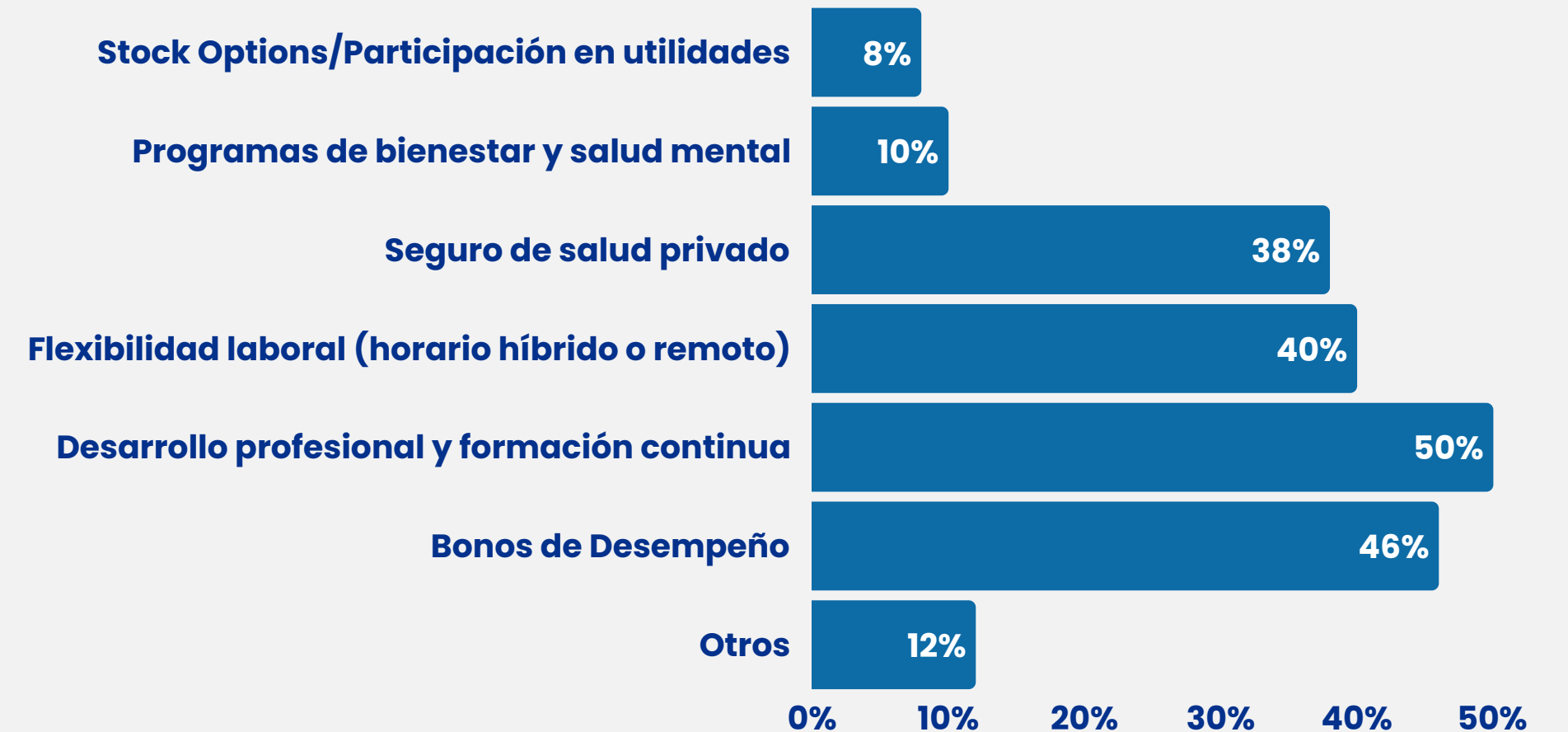
### Modalidad de Trabajo



## Estrategias de Retención

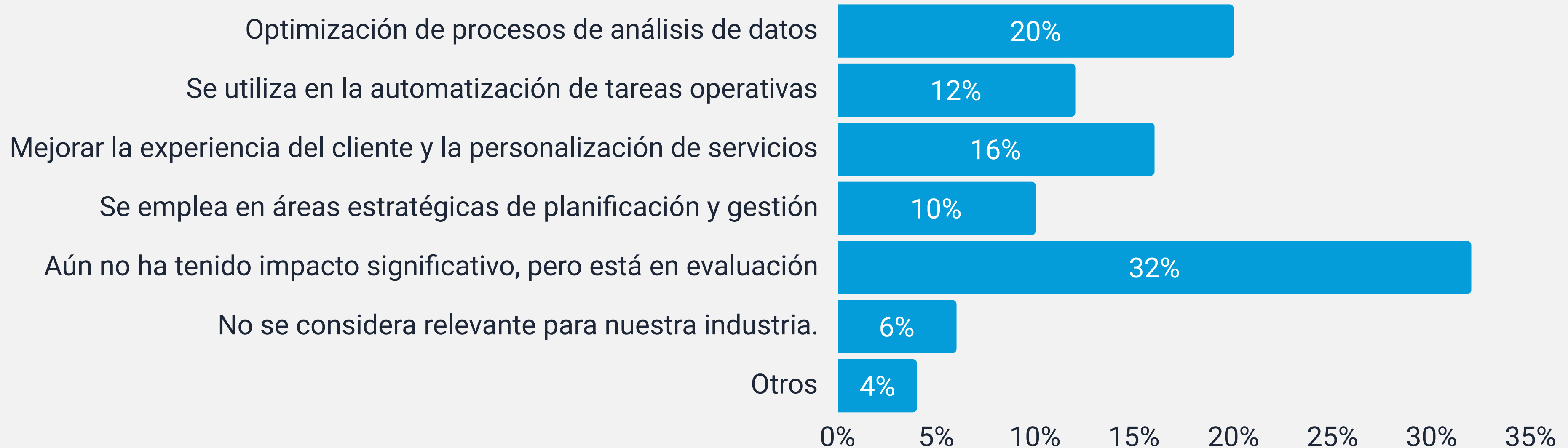


## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

## Uso de la IA en las organizaciones



# Consumo masivo

“ En 2026, el consumo masivo en el Perú se desarrollará en un escenario de crecimiento económico moderado y baja inflación, con un PBI proyectado en torno a 2,9%–3,0% y una inflación cercana al rango meta del banco central. Este entorno contribuye a sostener el poder adquisitivo de los hogares, aunque mantiene la presión sobre la eficiencia de costos empresariales, de acuerdo con las proyecciones macroeconómicas y los reportes de inflación del Banco Central de Reserva del Perú.

Desde el lado de la demanda, el consumo de bienes de alta rotación muestra una recuperación gradual, apoyada en la normalización del gasto de los hogares y en estrategias comerciales orientadas al volumen, según los análisis del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio de Lima.

En este contexto, la competencia en el sector de consumo masivo se intensifica debido a consumidores más sensibles al valor, una mayor sofisticación de las estrategias promocionales y el uso creciente de canales digitales como apoyo a la distribución y la relación con el cliente. Frente a ello, las compañías del sector priorizan mejoras en productividad operativa, un uso más intensivo de datos y el fortalecimiento de la resiliencia de la cadena de suministro, de acuerdo con análisis sectoriales de Deloitte y KPMG [BCRP; Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio de Lima IEDEP-CCL; Deloitte; KPMG]. ”



## Andrés Ferrero

Gerente General  
Bimbo Perú.  
Experto en  
estrategias de  
expansión de  
negocio.

Directivo del sector consumo masivo con 19 años de experiencia en gestión de operaciones, desarrollo comercial y dirección estratégica en el Grupo Bimbo. Actualmente se desempeña como Gerente General de Bimbo Perú, liderando el crecimiento del negocio y el desarrollo de marcas en el mercado peruano.

A lo largo de su trayectoria ha impulsado estrategias orientadas a la expansión del negocio, fortalecimiento de operaciones y desarrollo de equipos de alto desempeño en entornos altamente competitivos.

Administrador de empresas por el Tecnológico de Monterrey, con formación en gestión empresarial.

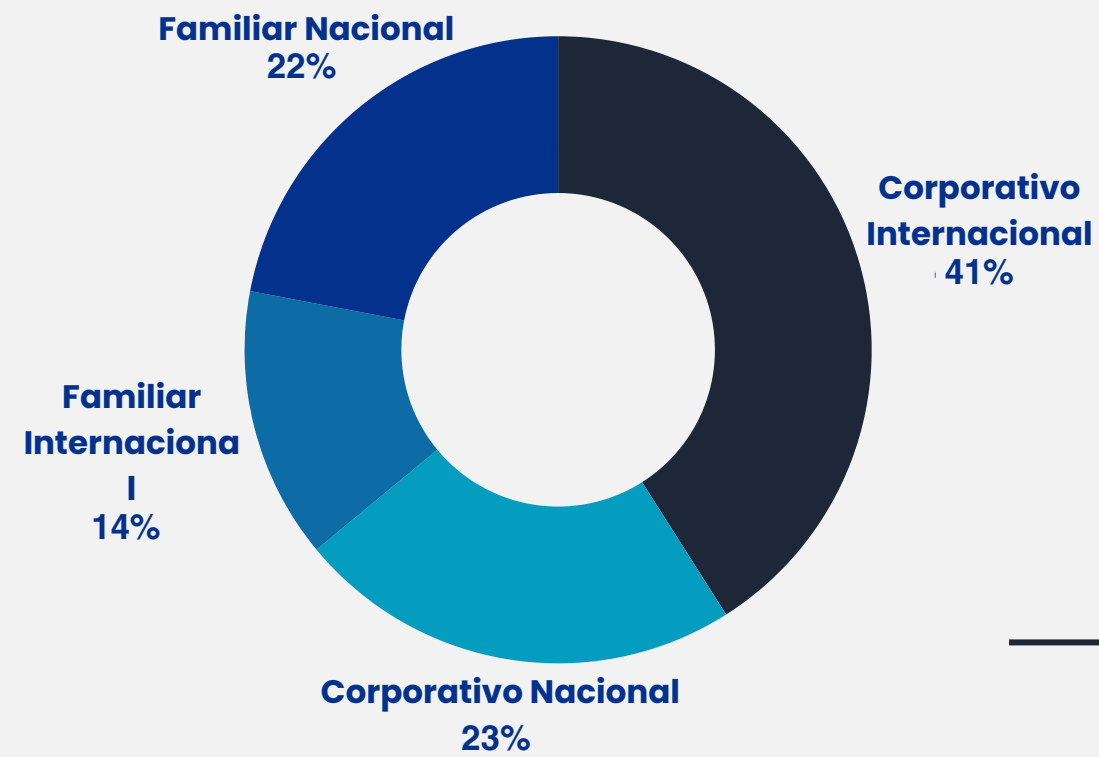
# Consumo Masivo

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 35,000 - S/. 45,000	S/ 45,000 - S/. 65,000	S/ 75,000 - S/. 90,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 14,000 - S/. 21,000	S/ 22,000 - S/ 28,000	S/ 30,000 - S/ 45,000
<b>Gerente Marketing</b>	S/15,000 - S/ 20,000	S/ 21,000 - S/ 25,000	S/ 27,000 - S/ 40,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 15,000 - S/ 22,000	S/ 24,000 - S/. 29,000	S/ 30,000 - S/ 38,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 15,000 - S/. 20,000	S/ 22,000 - S/ 28,000	S/ 29,000 - S/ 30,000
<b>Gerente de Logística</b>	S/ 14,000 - S/ 19,000	S/ 20,000 - S/ 25,000	S/ 27,000 - S/ 30,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 14,000 - S/ 16,000	S/ 18,000 - S/ 23,000	S/ 25,000 - S/ 30,000

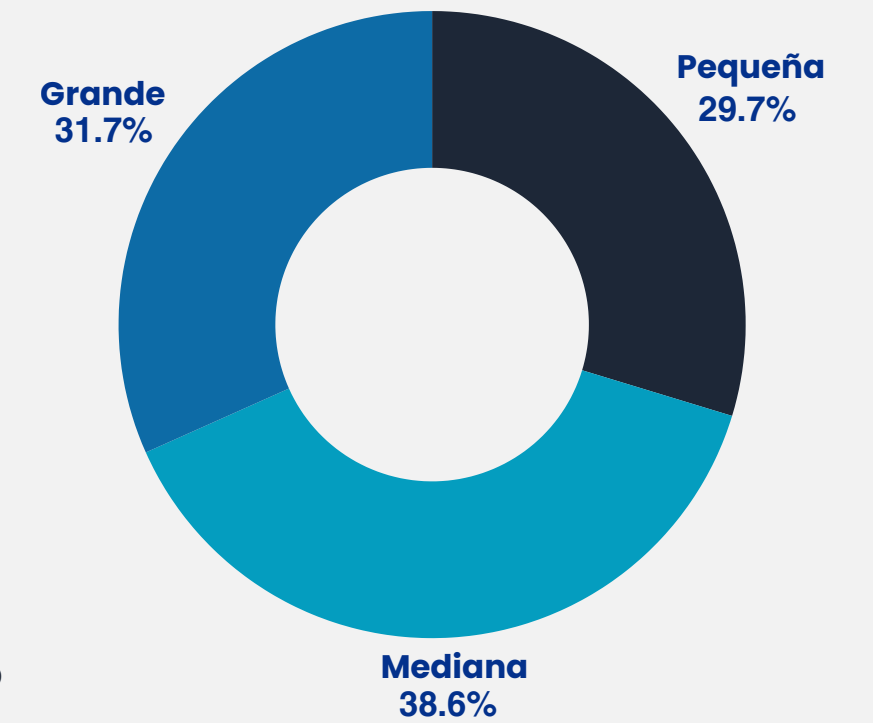
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

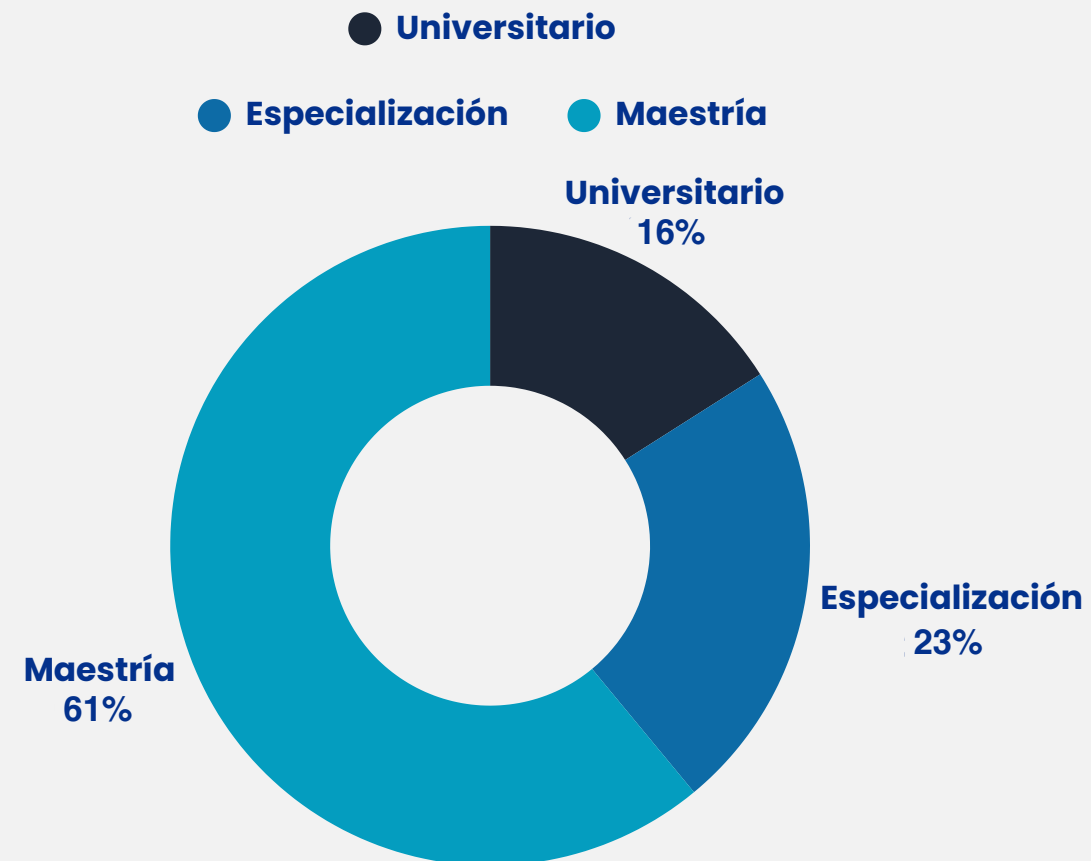
Alcance Geográfico



Tipo de Empresa



Nivel de Educación



Modalidad de Trabajo



● Universitario

● Especialización ● Maestría

Universitario  
16%

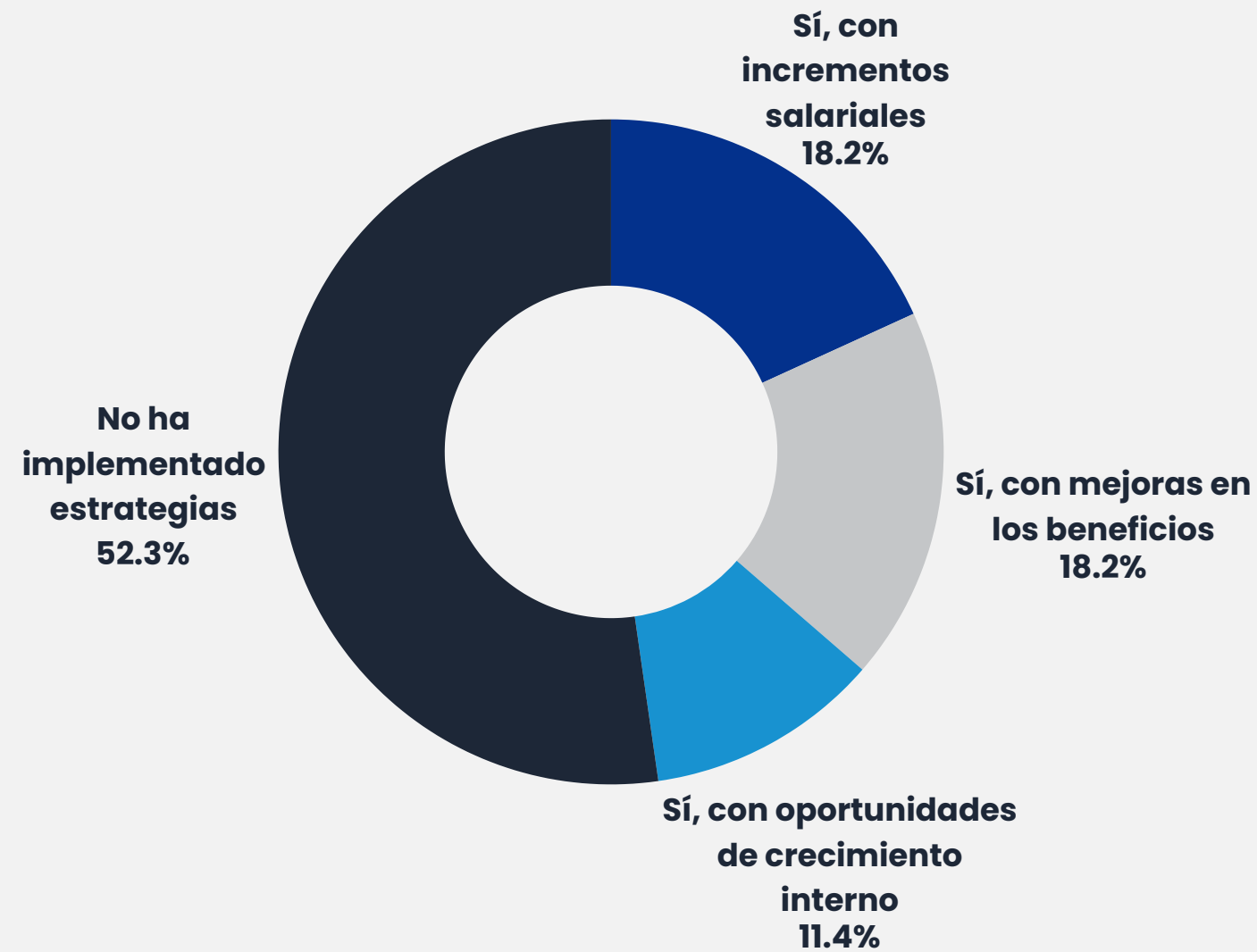
Especialización  
23%

Maestría  
61%

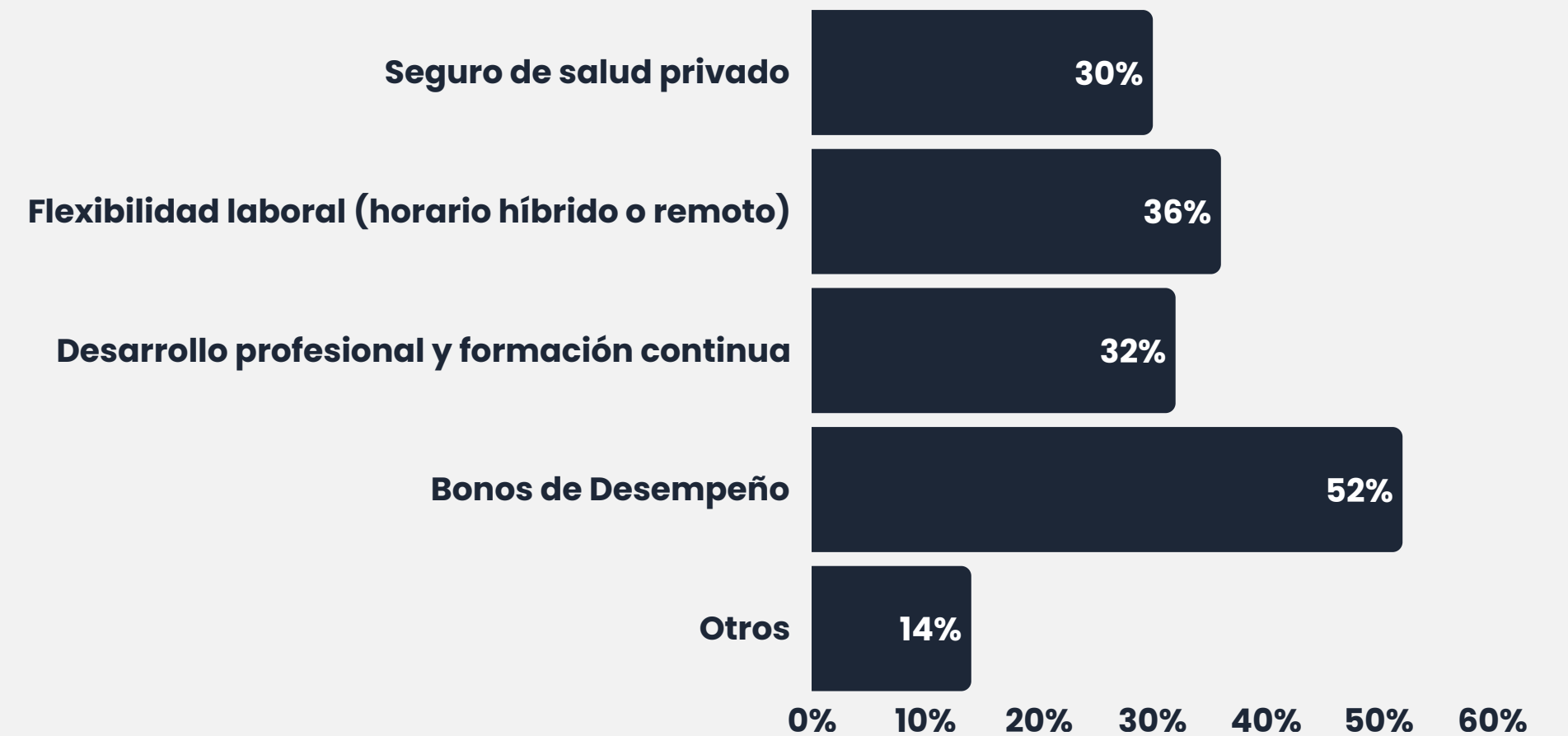
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.



## Estrategias de Retención



## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

## Uso de la IA en las organizaciones



Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.



# Educación

“ En el ámbito público, el Gobierno peruano ha proyectado para 2026 un presupuesto histórico de S/ 49.424 millones para el sector Educación, orientado a mejoras salariales e inversión en infraestructura educativa. Este esfuerzo eleva la demanda por capacidades de gestión, planificación y ejecución de proyectos, de acuerdo con información del Ministerio de Educación.

En el ámbito privado, la inversión educativa continúa activa, impulsada por la expansión y modernización de instituciones de educación básica, técnica y superior, así como por inversiones en infraestructura, tecnología educativa y servicios complementarios, en un entorno de mayor competencia por valor percibido, experiencia del estudiante y cumplimiento regulatorio, de acuerdo con lineamientos sectoriales del MINEDU y cobertura especializada del mercado educativo peruano.

En el sector educación, los desafíos de gestión se concentran en el fortalecimiento del liderazgo institucional, la transformación digital de los procesos académicos y administrativos, el uso de tecnología y datos para la mejora de resultados educativos, así como el cumplimiento del marco regulatorio vigente. Estas prioridades se desprenden de los análisis del WEF (World Economic Forum) sobre liderazgo educativo y digitalización.”

**Juan Manuel Ostoja**



## Juan Manuel Ostoja

Especialista en  
Dirección  
Estratégica y  
Transformación  
en Educación.

Directivo empresarial y ex CEO del sector educativo, con más de 25 años de trayectoria liderando estrategia, transformación organizacional e impacto institucional en América Latina y otros mercados emergentes. Ha desarrollado una carrera en sectores como energía, inversión, educación y alianzas público-privadas, con experiencia en la conducción de organizaciones complejas y en la relación con actores empresariales, gubernamentales y académicos.

Fue CEO de la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL), donde lideró procesos de expansión regional, fortalecimiento del gobierno corporativo, estructuración de financiamiento y desarrollo de iniciativas ESG. Actualmente se desempeña como Primer Vicepresidente de IPAE Acción Empresarial y Presidente de CADE Universitario 2026, además de integrar directorios empresariales. Es MBA por Chicago Booth School of Business y cuenta con experiencia previa en ExxonMobil, ZS Associates y PromPerú.

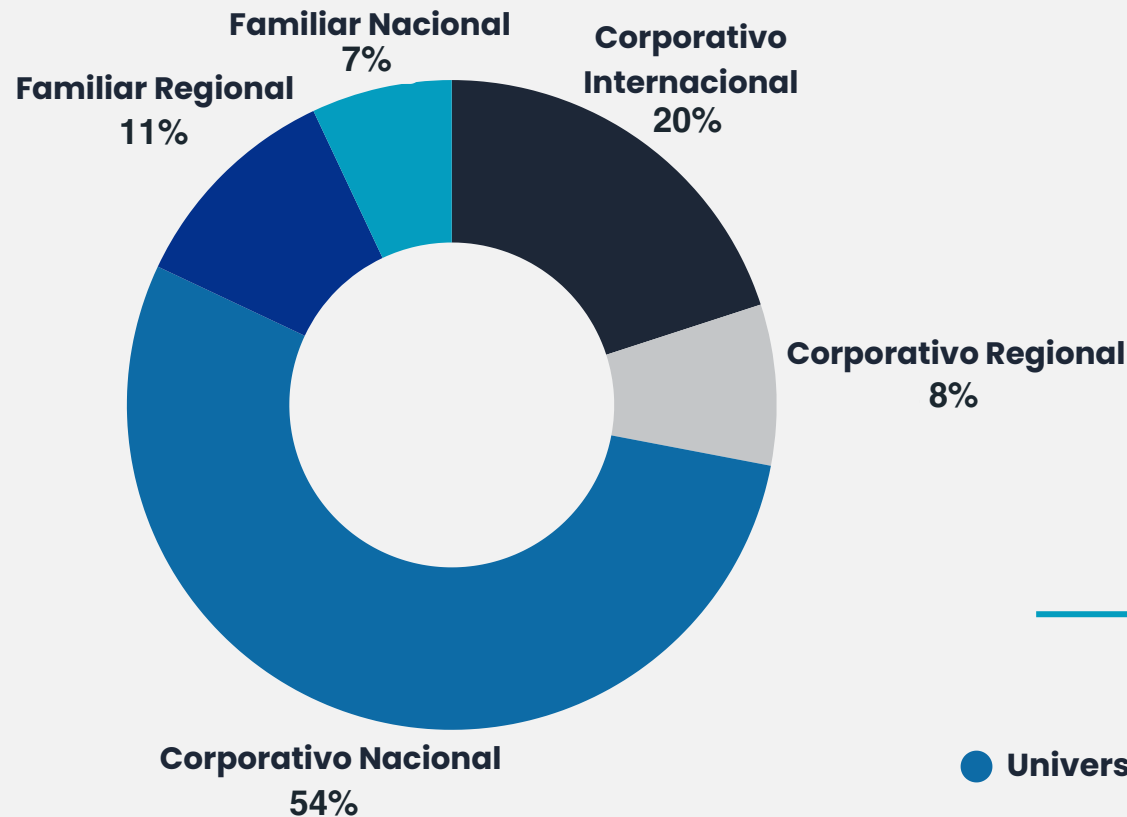
# Educación

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 28,000 - S/ 35,000	S/ 35,000 - S/ 55,000	S/ 65,000 - S/ 90,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 20,000 - S/ 25,000	S/ 28,000 - S/ 33,000	S/ 35,000 - S/ 40,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 25,000 - S/ 32,000	S/ 36,000 - S/ 40.000	S/ 38.000 - S/ 42.000
<b>Gerente de Administración</b>	S/ 19,000 - S/ 26,000	S/ 25,000 - S/ 32,000	S/ 30,000 - S/ 36,000
<b>Gerente Marketing</b>	S/ 24,000 - S/ 29,000	S/ 31,000 - S/ 36,000	S/ 37,000 - S/ 42,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 17,000 - S/ 23,000	S/ 26,000 - S/ 32,000	S/ 30,000 - S/ 37,000
<b>Gerente de Tecnología</b>	S/ 23,000 - S/ 26,000	S/ 25,000 - S/ 32,000	S/ 33,000 - S/ 38,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 17,000 - S/ 23,000	S/ 24,000 - S/ 30,000	S/ 29,000 - S/ 35,000

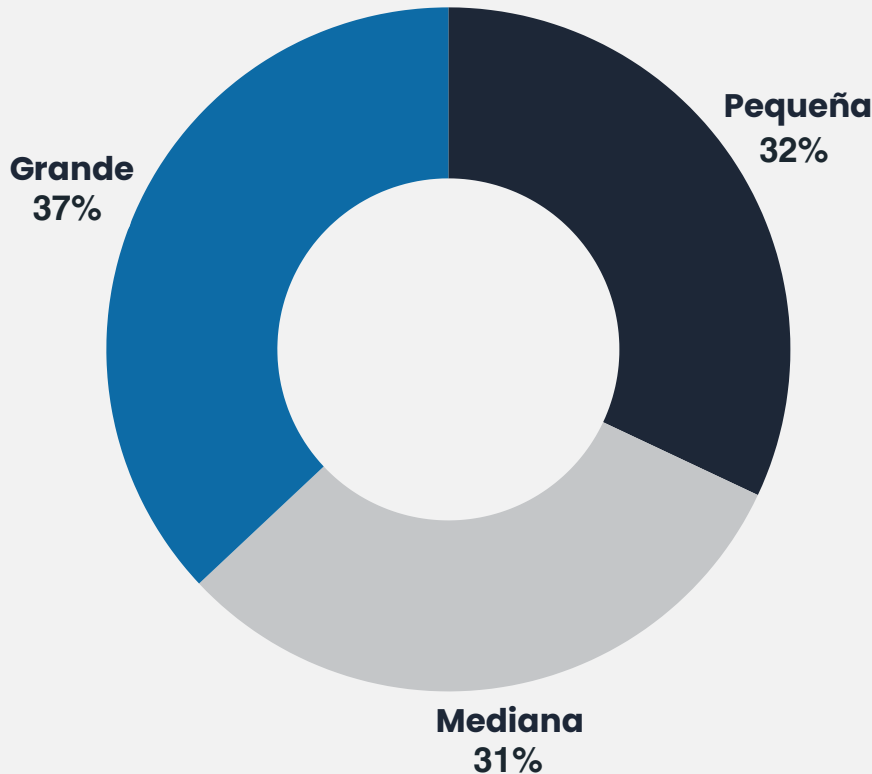
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026

# Panorama del Sector

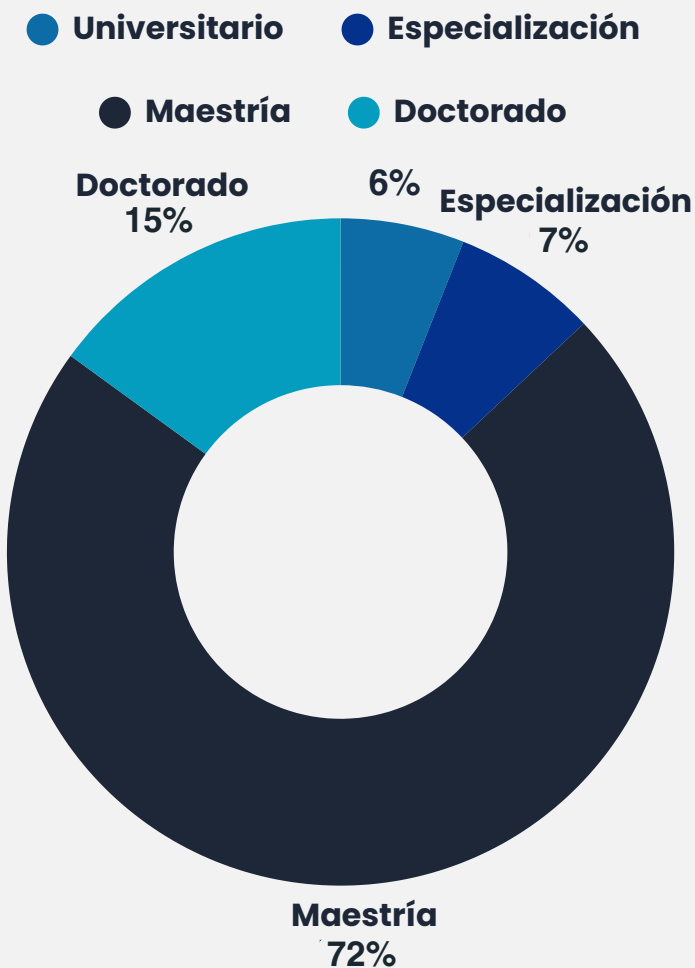
Alcance Geográfico



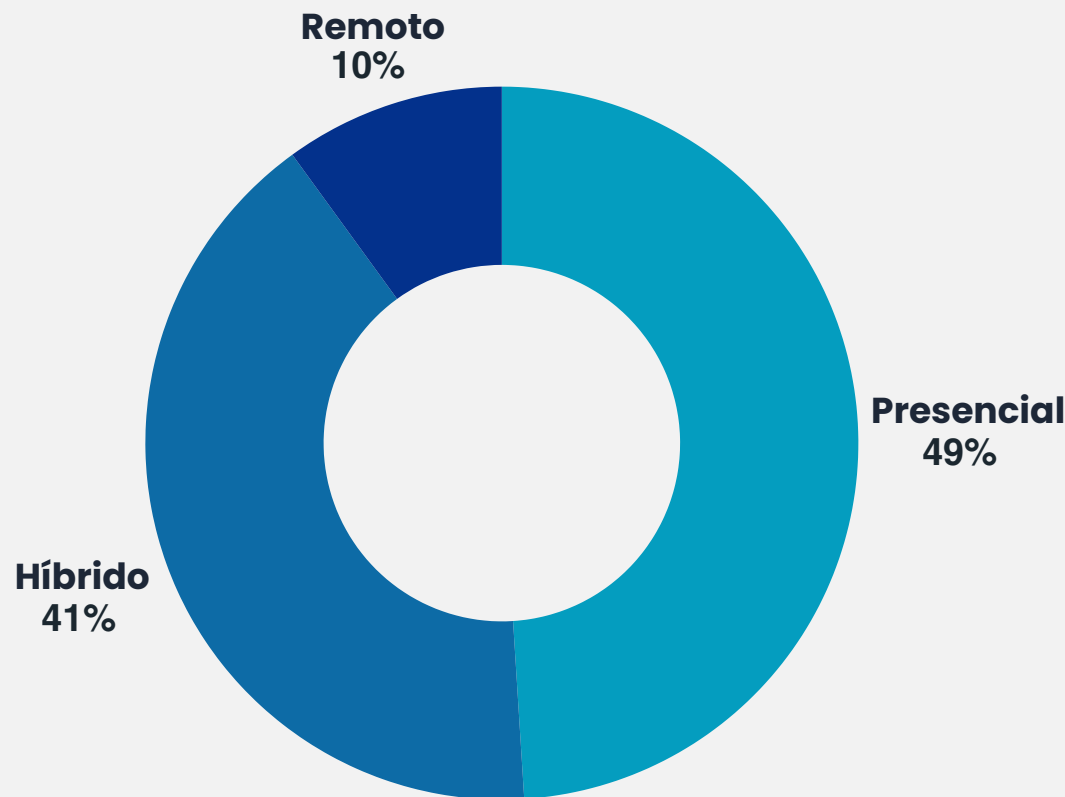
Tipo de Empresa



Nivel de Educación

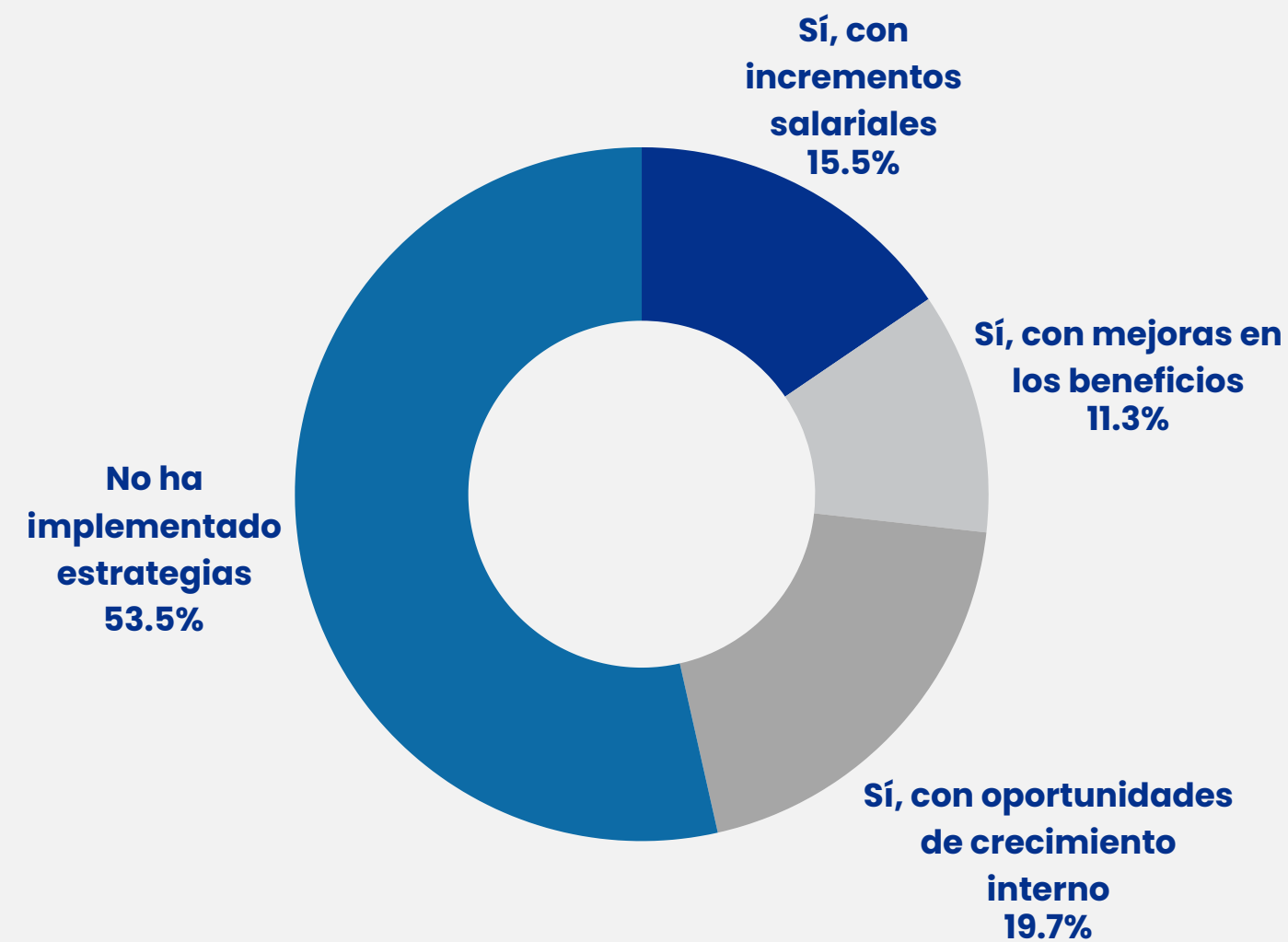


Modalidad de Trabajo



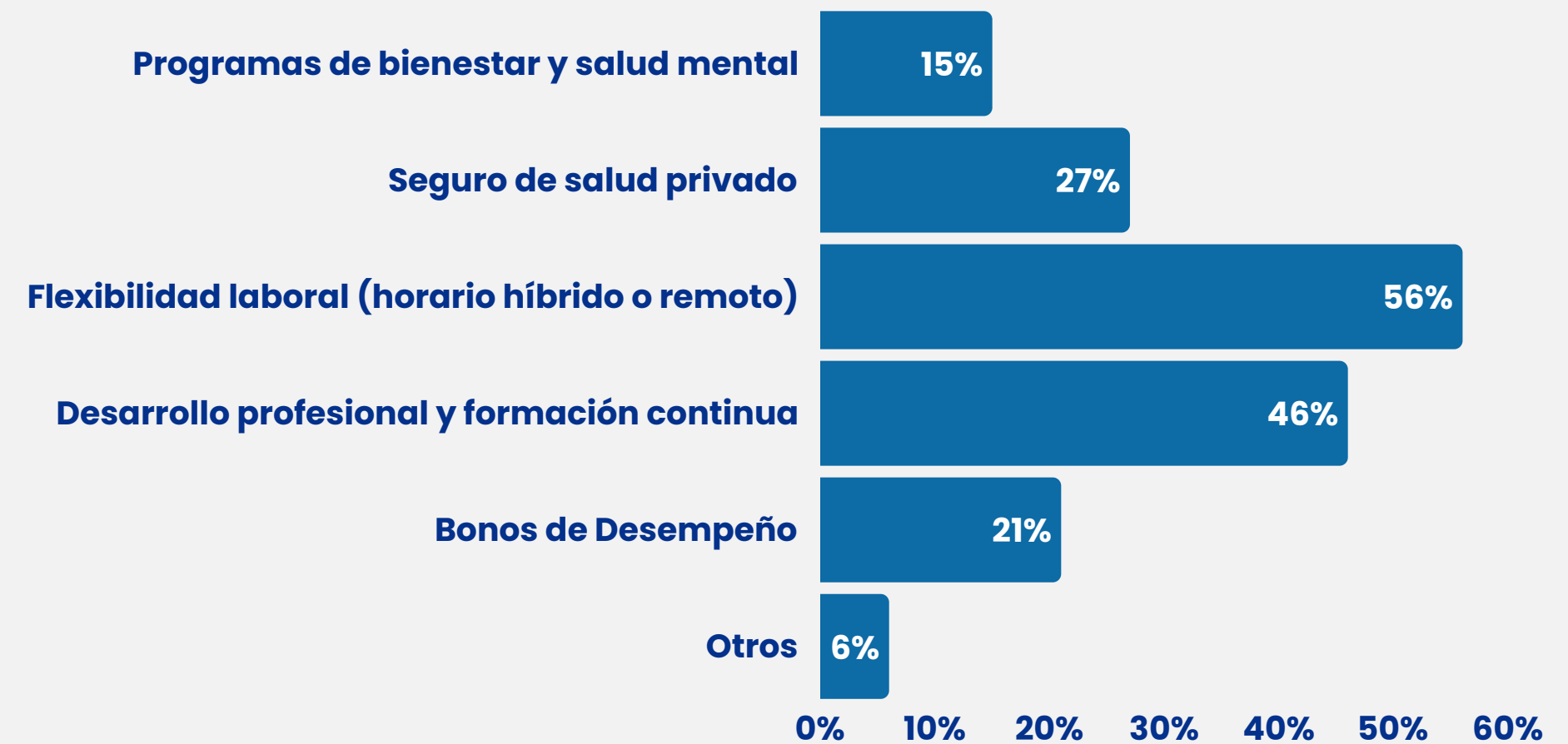
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

## Estrategias de Retención



Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

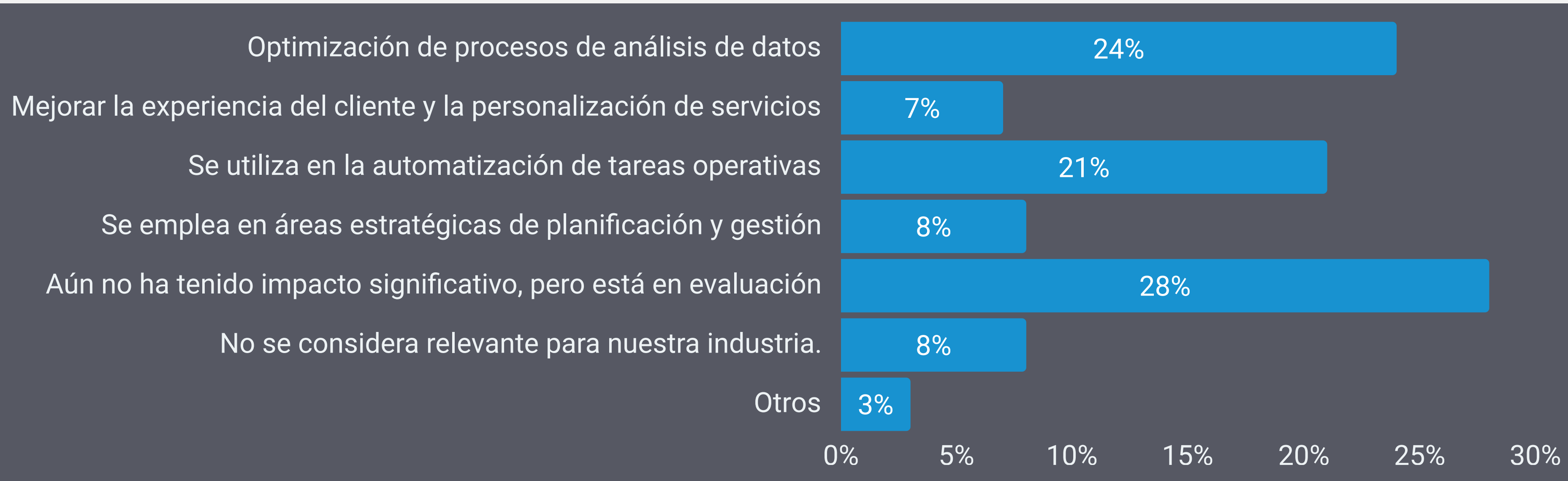
## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.



## Uso de la IA en las organizaciones



# Energía

“ En materia de inversión, la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) identifica una cartera de proyectos de generación y transmisión eléctrica por US\$ 17.228 millones a noviembre de 2025, con predominio de hidroeléctricas (60,6%), proyectos de transmisión (24,8%) y energías renovables no convencionales (14,6%). Este portafolio configura un pipeline relevante de nuevas obras y eleva la competencia por capacidades técnicas y de ejecución, de acuerdo con reportes sectoriales SNMPE.

En paralelo, el BCRP subraya la importancia de mantener un adecuado balance entre la oferta y la demanda eléctrica, así como un margen de reserva suficiente, con el fin de sostener el crecimiento económico sin generar presiones inflacionarias.

En este contexto, los datos del INEI y del BCRP muestran que el sector Electricidad, Agua y Gas mantiene una trayectoria de expansión, asociada al aumento de la generación eléctrica y a la distribución de servicios, consolidando su rol como insumo clave para la actividad productiva.

Entre los desafíos clave hacia 2026 destacan la transición hacia operaciones energéticas con menores emisiones y bajo criterios de disciplina de capital, así como el fortalecimiento de la resiliencia operativa y la gestión de riesgos cibernéticos, aspectos identificados como prioridades estratégicas para las empresas del sector en análisis de Deloitte. ”

**Ivan Berger**



## Ivan Berger

Directivo del sector energético con expertise en estrategia comercial y gestión de suministro

Directivo del sector energía y servicios industriales, con amplia trayectoria liderando estrategia comercial, desarrollo de negocios y transformación operativa en América Latina. A lo largo de su carrera ha ocupado posiciones gerenciales en compañías globales y estatales como ExxonMobil, Petrobras y ENAP, gestionando operaciones en retail energético, distribución, logística y tecnologías de información, así como iniciativas orientadas a la eficiencia operativa y expansión de negocios en la región.

Actualmente se desempeña como Gerente de Suministro Estratégico para Perú y Ecuador en Primax. Es Ingeniero Civil Industrial por la Universidad de Chile, MBA por la Universidad Adolfo Ibáñez y Magíster en Sistemas de Información por la Universidad de Chile.

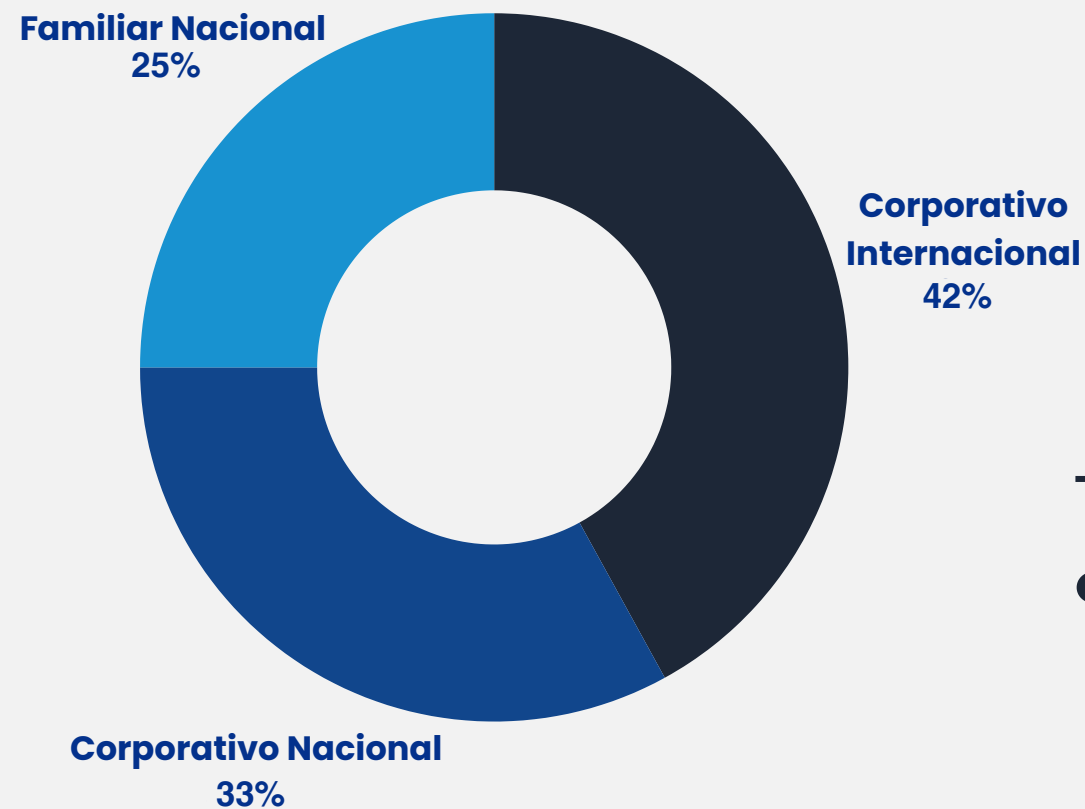
# Energía (Gas, Petróleo, Electricidad)

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 45,000 - S/ 58,000	S/ 58,000 - S/ 75,000	S/ 80,000 - S/ 105,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 15,000 - S/ 20,000	S/ 20,000 - S/ 27,000	S/ 26,000 - S/ 38,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 13,000 - S/ 18,000	S/ 19,000 - S/ 24,000	S/ 24,000 - S/ 33,000
<b>Gerente de Proyectos</b>	S/ 13,000 - S/ 17,000	S/ 15,000 - S/ 20,000	S/ 18,000 - S/ 26,000
<b>Gerente de Cuentas</b>	S/ 11,000 - S/ 15,000	S/ 14,000 - S/ 19,000	S/ 17,000 - S/ 25,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 12,000 - S/ 15,000	S/ 17,000 - S/ 23,000	S/ 18,000 - S/ 28,000

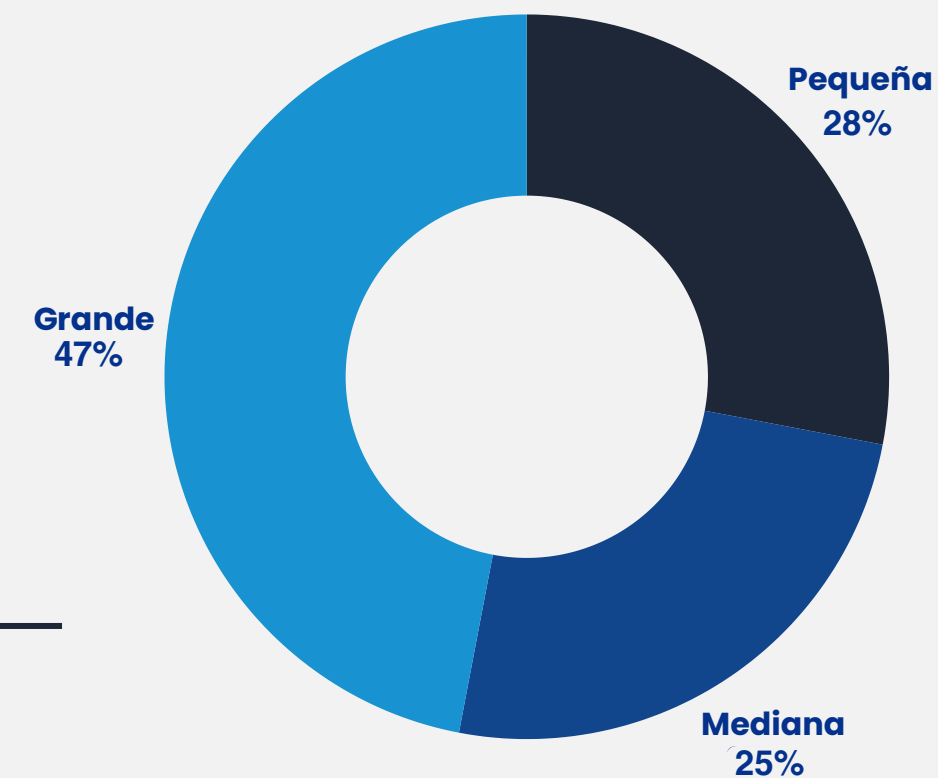
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

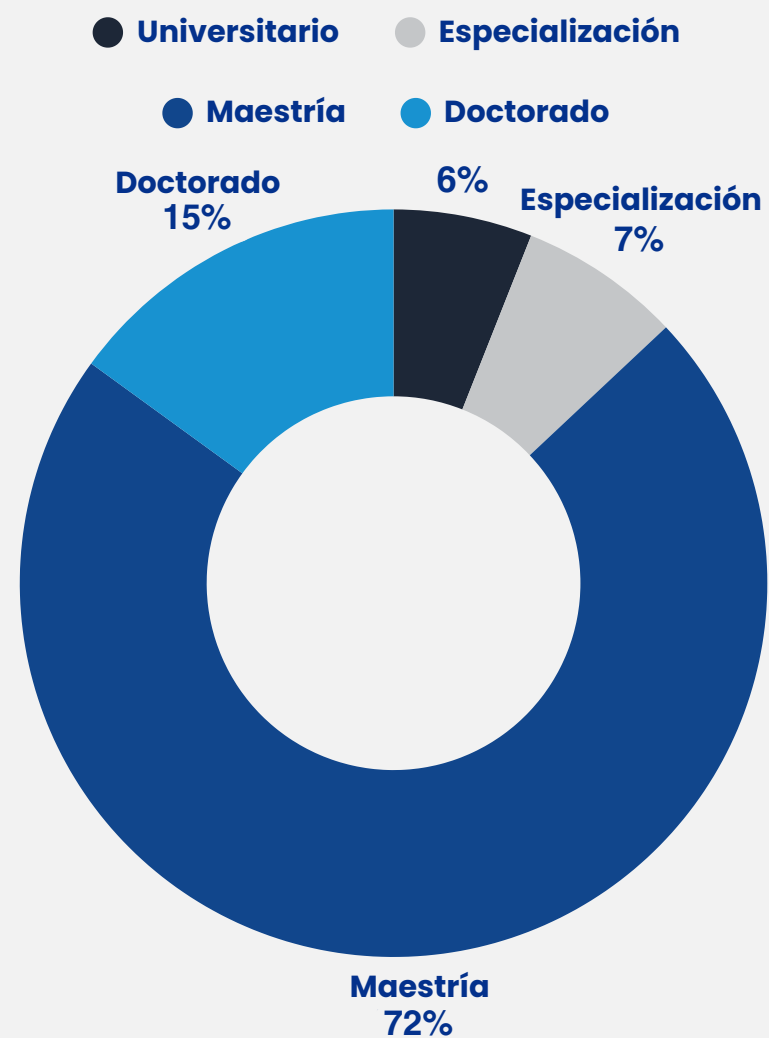
Alcance Geográfico



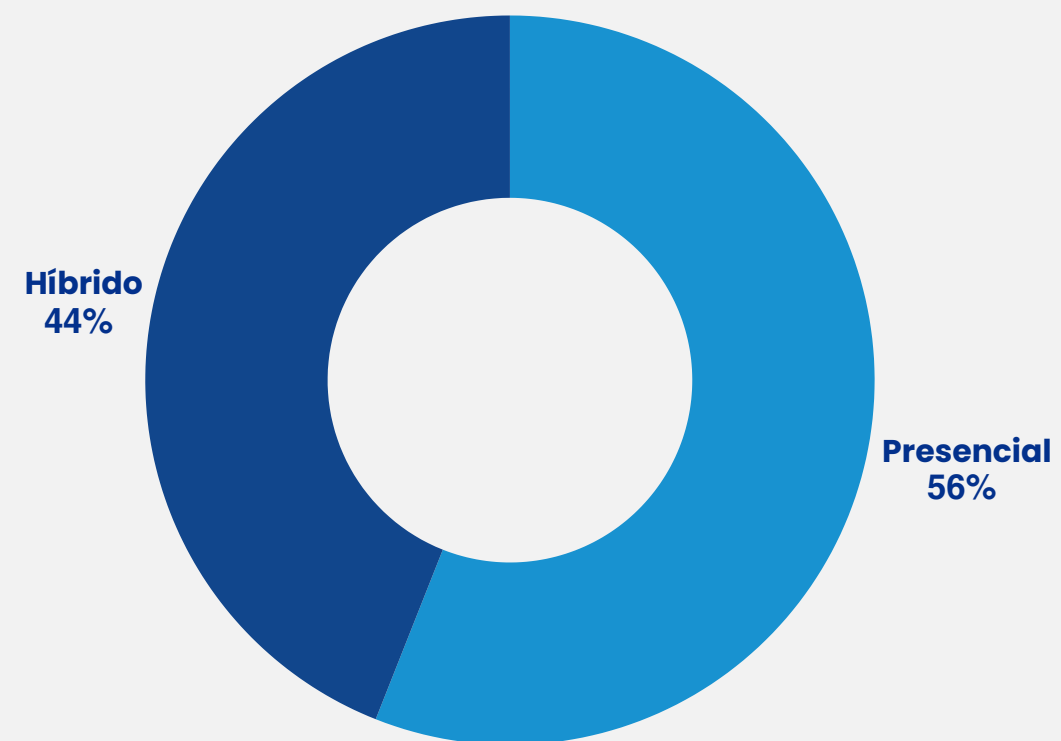
Tipo de Empresa



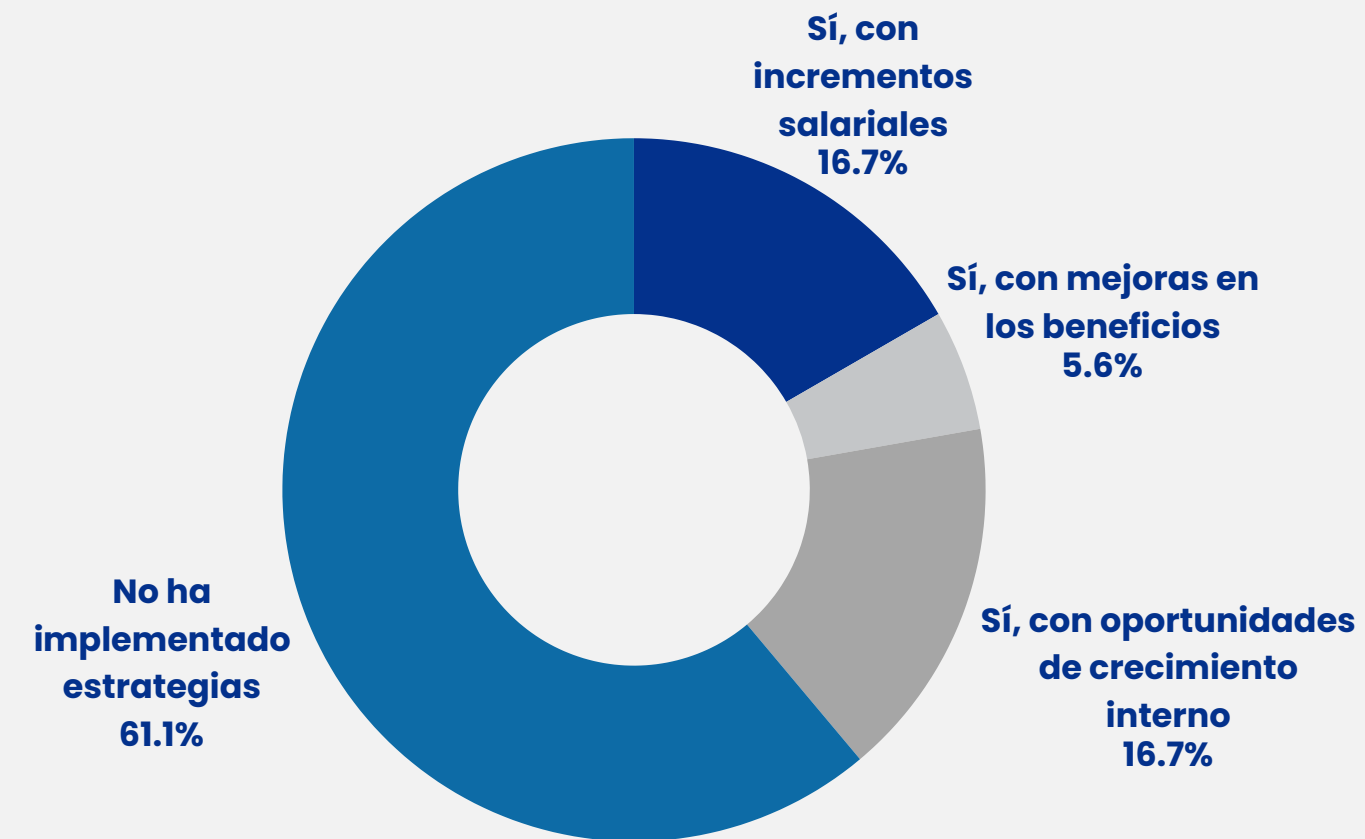
Nivel de Educación



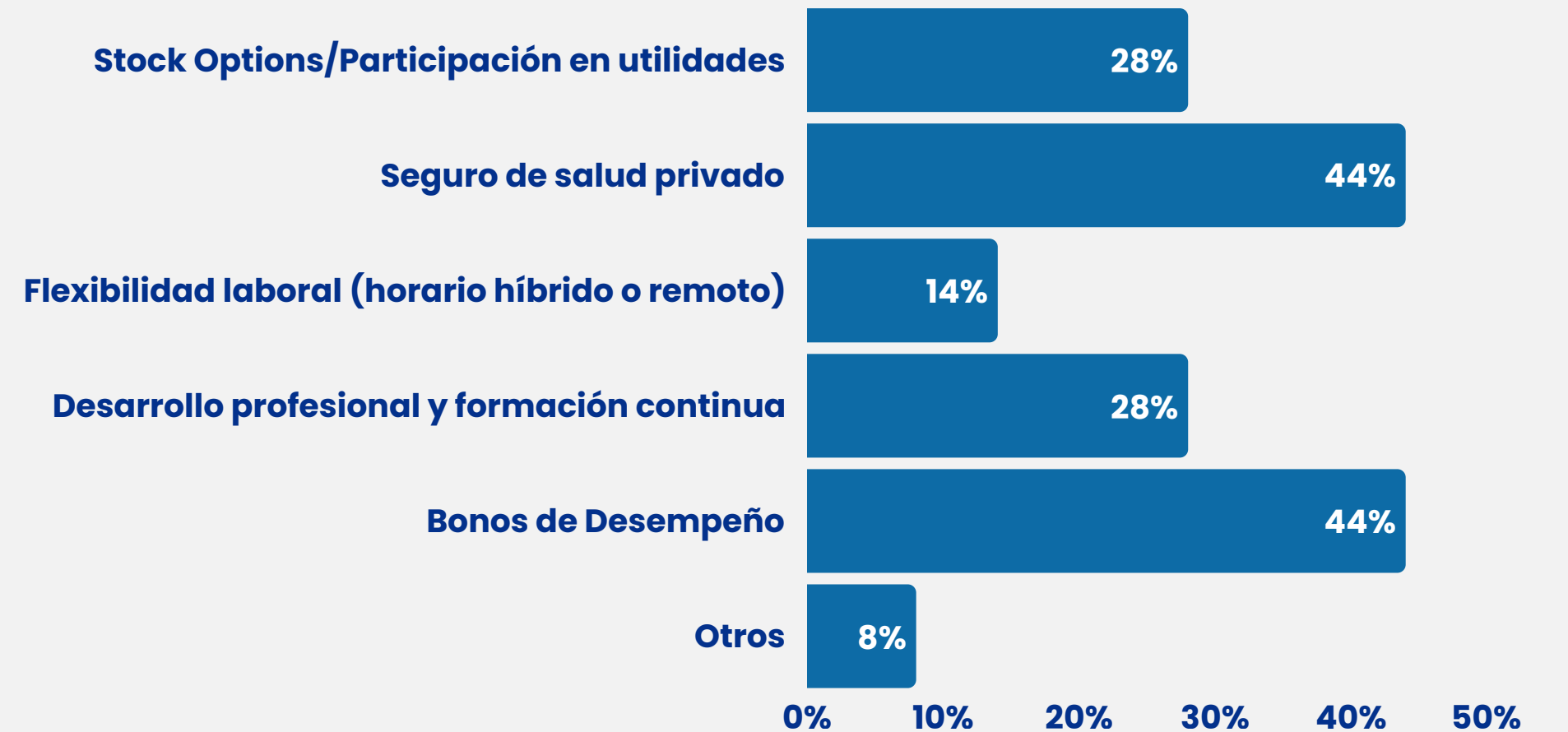
Modalidad de Trabajo



## Estrategias de Retención

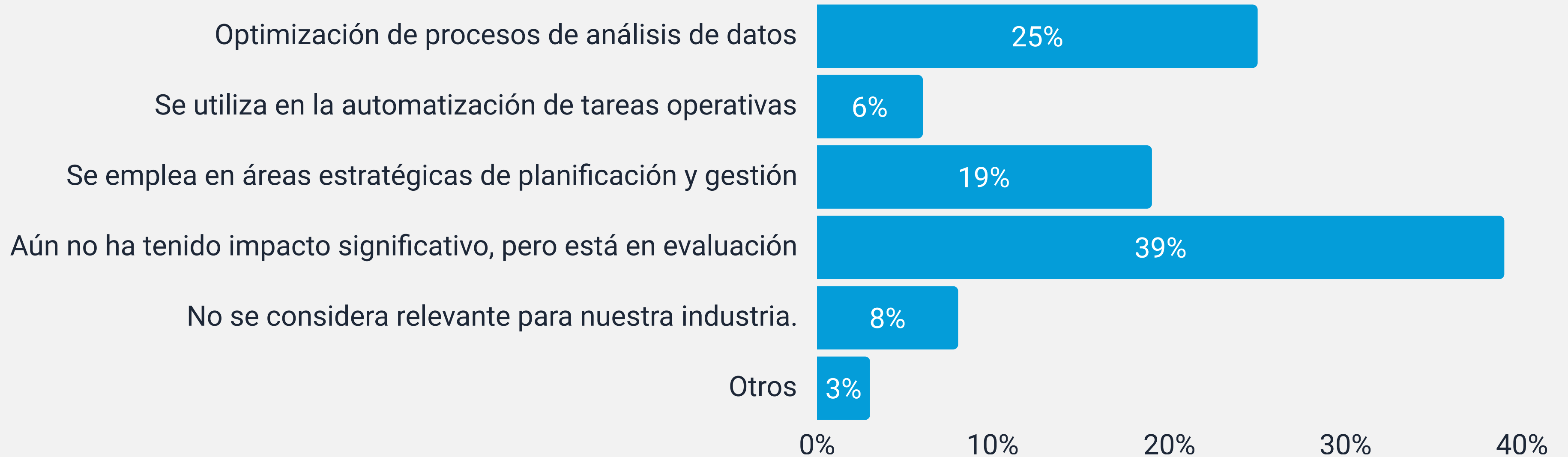


## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

## Uso de la IA en las organizaciones




# Farmacéutica

“ En el sector farmacéutico, tras un crecimiento de mercado en el 2025 de 4.79% reportado por IQVIA, el foco estratégico para el 2026 se orienta hacia la resiliencia operativa y digital, el uso de la inteligencia artificial basada en datos y el cumplimiento regulatorio, según declaraciones gremiales y análisis de la prensa económica especializada.


Con miras al 2026, el sector enfrenta desafíos asociados a la volatilidad de los costos de insumos y logística, así como a un entorno regulatorio más exigente. En su análisis macroeconómico y sectorial, el BCRP identifica presiones derivadas del encarecimiento de insumos importados y riesgos vinculados a la dependencia de cadenas de suministro globales.

En el plano productivo, la Sociedad Nacional de Industrias y el Ministerio de la Producción (PRODUCE) reportan variaciones y episodios de volatilidad en la manufactura farmacéutica, lo que refuerza la importancia de fortalecer el planeamiento productivo, la gestión de inventarios y la eficiencia operativa. En línea con ello, las estadísticas sectoriales de PRODUCE evidencian una alta sensibilidad a choques de oferta y demanda, elevando la relevancia de estrategias de control de costos y resiliencia operativa hacia 2026. ”

**Jorge Bohorquez**



Directivo con amplia experiencia liderando compañías multinacionales farmacéuticas y de biotecnología en el Perú.



Ha sido Gerente General de Saval Laboratorios y Genzyme Perú, y ha ocupado posiciones directivas en Novartis, Alcon y Abbott Laboratorios, liderando estrategias comerciales y unidades de negocio en entornos altamente competitivos. Actualmente se desempeña como docente universitario y consultor en gestión estratégica.

Doctor en Administración por la Universidad San Ignacio de Loyola y MBA por la Universidad del Pacífico.

## Jorge Bohorquez

Directivo del sector farmacéutico, experto en gestión estratégica.

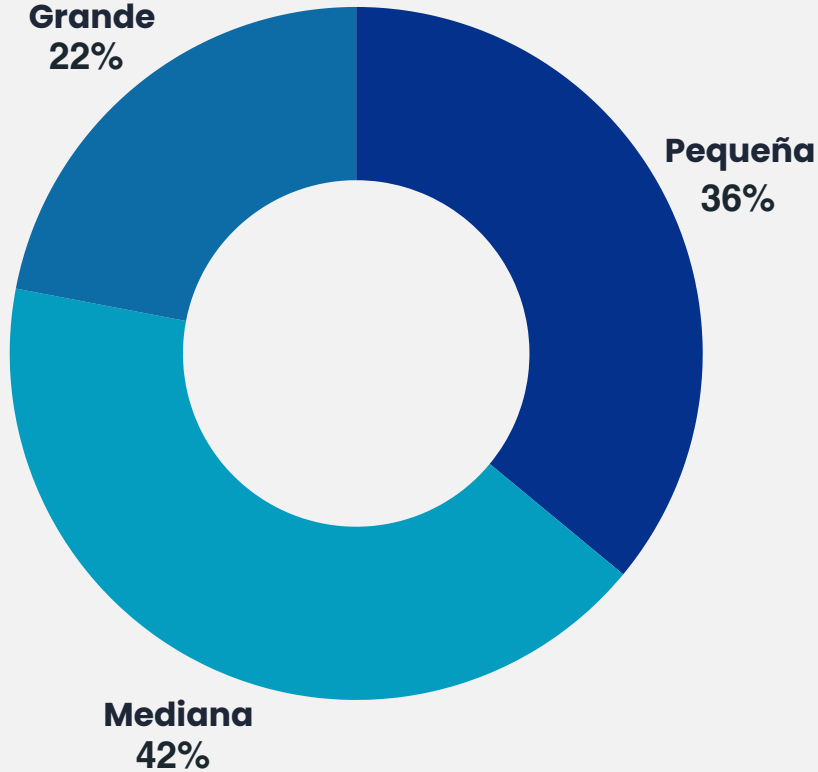
# Farmacéutica

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 28,000 - S/ 40,000	S/ 45,000 - S/ 55,000	S/ 65,000 - S/ 85,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 20,000 - S/ 26,000	S/ 29,000 - S/ 33,000	S/ 32,000 - S/ 40,000
<b>Gerente Marketing</b>	S/ 18,000 - S/ 23,000	S/ 25,000 - S/ 30,000	S/ 32,000 - S/ 38,000
<b>Gerente de Producto</b>	S/ 14,000 - S/ 17,000	S/ 18,000 - S/ 21,000	S/ 22,000 - S/ 25,000
<b>Director Técnico</b>	S/ 13,000 - S/ 16,000	S/ 20,000 - S/ 25,000	S/ 28,000 - S/ 40,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 14,000 - S/ 17,000	S/ 20,000 - S/ 25,000	S/ 26,000 - S/ 35,000

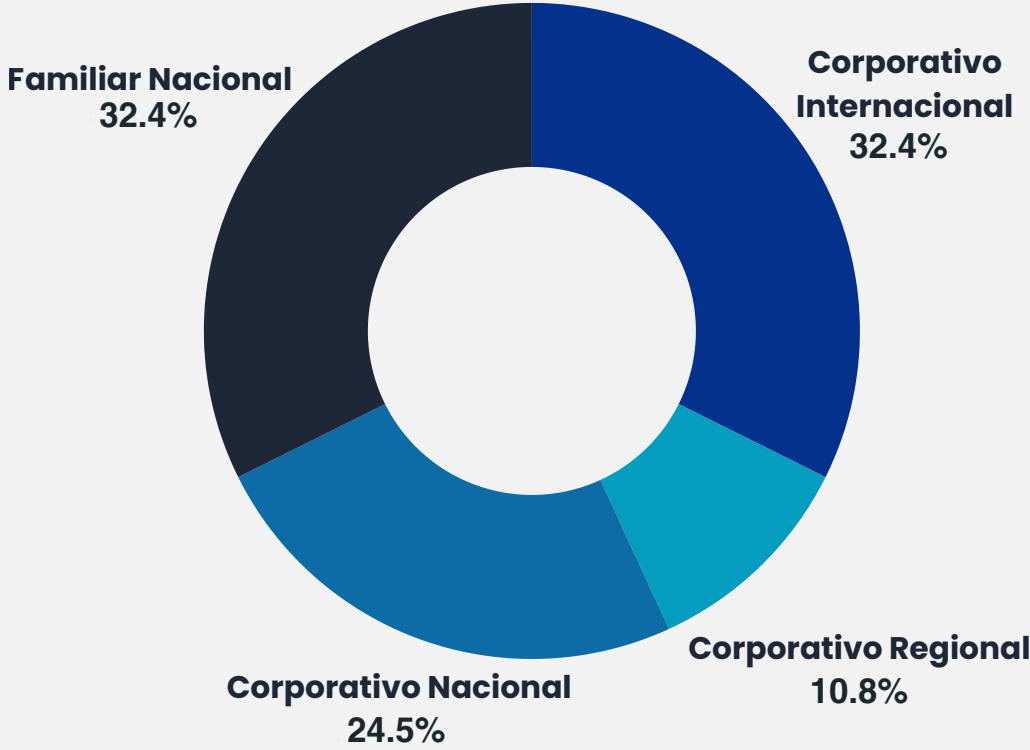
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

Tipo de Empresa



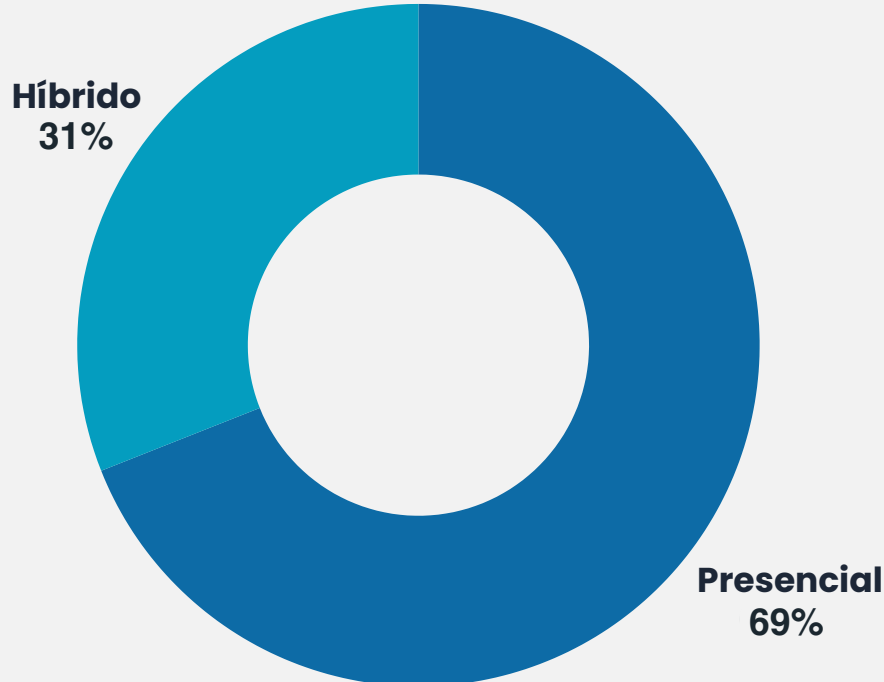
Alcance Geográfico



Nivel de Educación

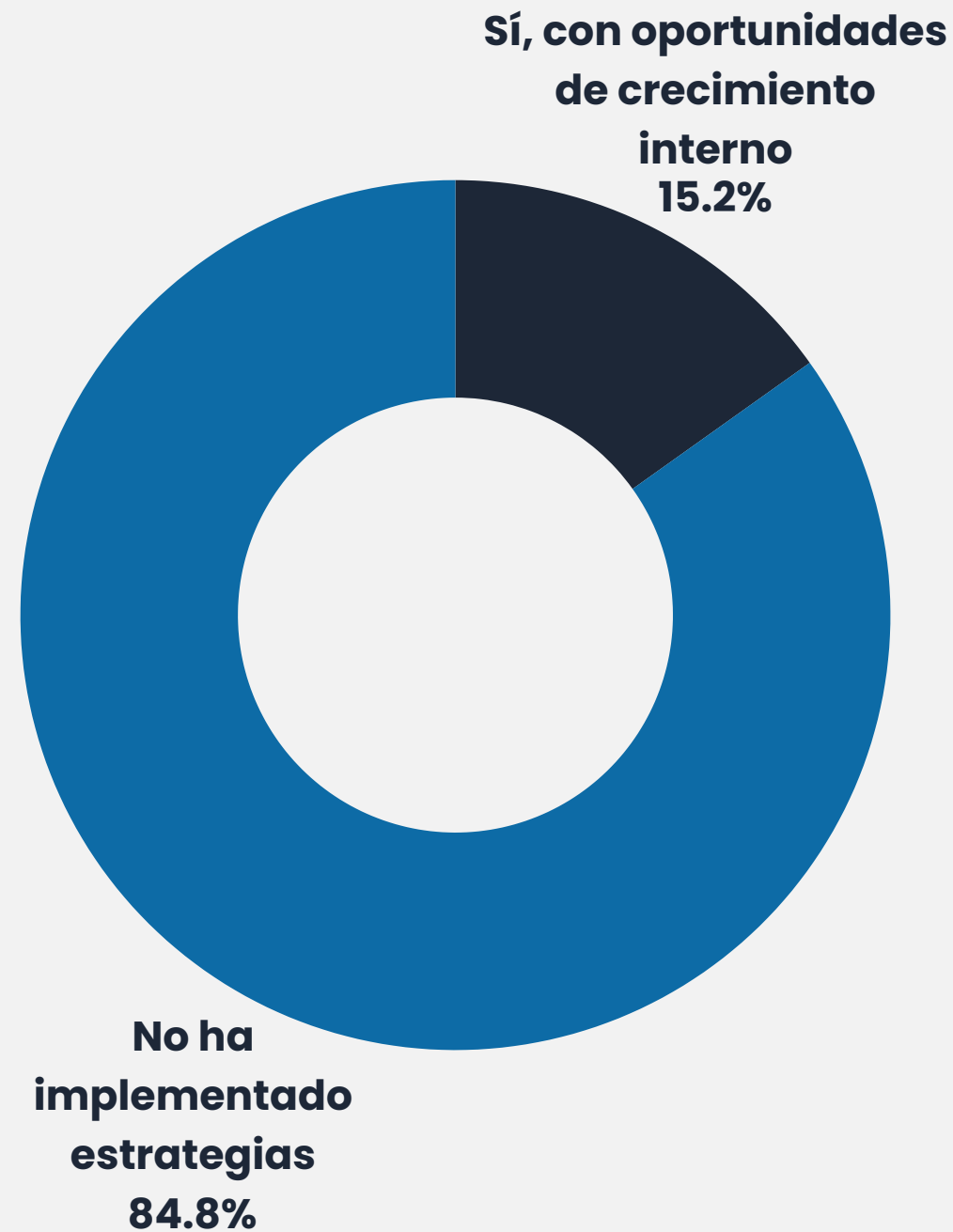


Modalidad de Trabajo

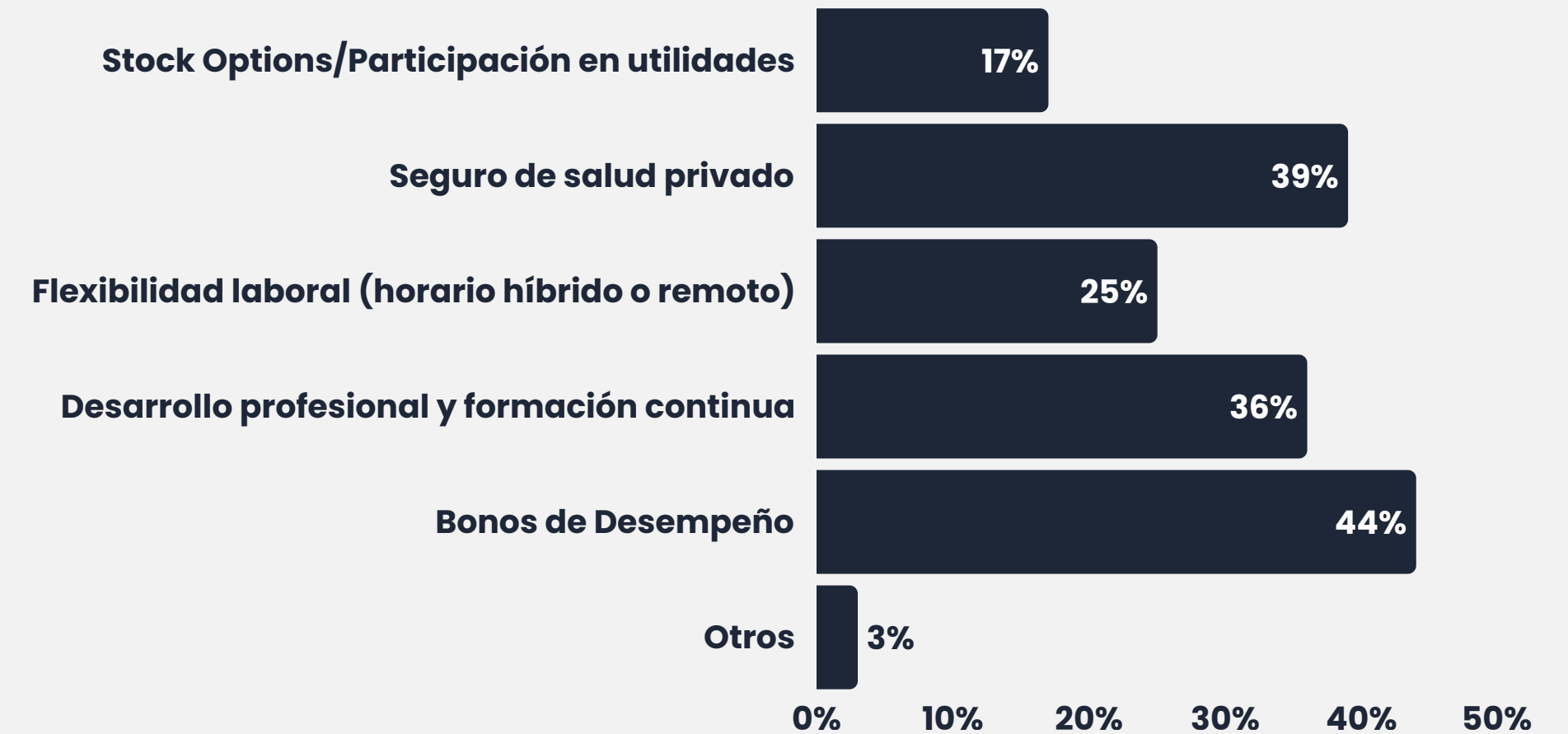


Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

## Estrategias de Retención



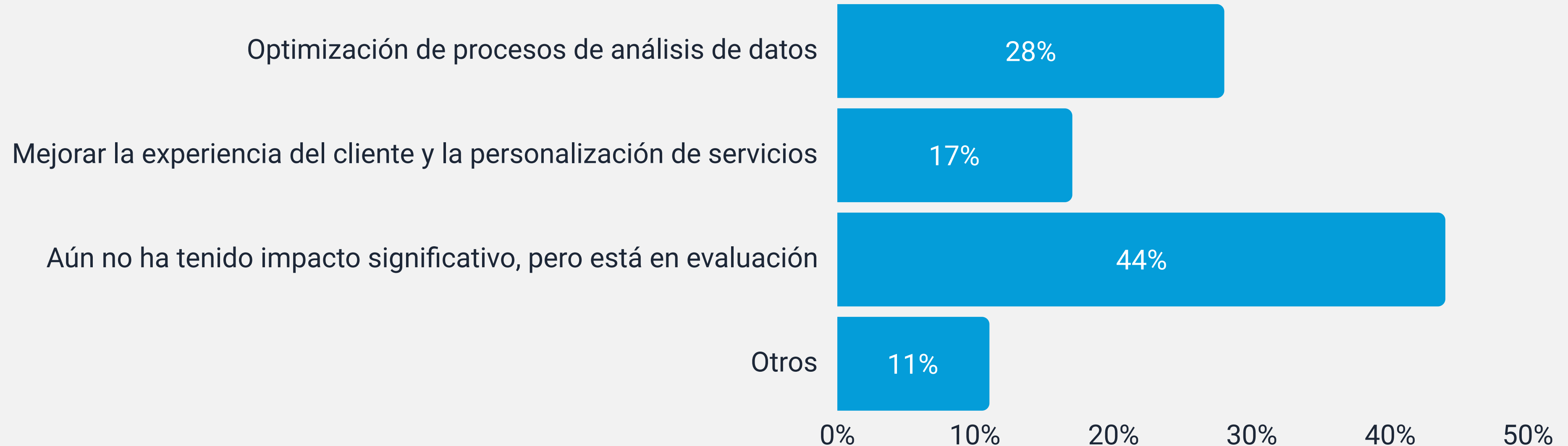
## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

## Uso de la IA en las organizaciones



Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.





# Ingeniería y Construcción

“ En 2026, el sector se desarrollará en un entorno de crecimiento moderado. De acuerdo con el escenario macroeconómico del BCRP, la actividad de construcción registraría una expansión cercana al 2,5% en 2026, tras el repunte observado en 2025.

Asimismo, el BCRP reportó que el empleo formal total continuó creciendo en el sector durante 2025, con expansiones de 5,2% en agosto y 3,4% en octubre. Este comportamiento es consistente con las series oficiales del INEI, que muestran una recuperación gradual del empleo vinculado a la actividad constructora a lo largo de 2025.

De cara a 2026, el sector enfrenta desafíos asociados al ritmo de ejecución de la inversión pública y privada, la volatilidad del ciclo sectorial y la productividad de las obras, de acuerdo con el análisis macroeconómico y sectorial del BCRP. En el plano operativo, la Cámara Peruana de la Construcción señala que uno de los principales retos hacia 2026 es la capacidad de ejecución del gasto en infraestructura — particularmente en el ámbito público—, junto con la gestión de costos y plazos de obra, en un contexto de mayor cautela empresarial. ”

**Guillermo Vega**



Ejecutivo con más de 36 años de experiencia en proyectos de infraestructura y construcción en Perú y América Latina.

Ha sido Gerente General de JRC Ingeniería y Construcción, Gerente General de Ausenco y Gerente General de HV Contratistas, liderando proyectos EPC/EPCM en compañías globales del sector de infraestructura y minero. Actualmente se desempeña como consultor internacional en proyectos de ingeniería y construcción.

Ingeniero Civil por la University of Texas at Austin y con doble MBA por la Universidad de Piura y la Fundação Getulio Vargas.

## Guillermo Vega

Directivo especializado en dirección de proyectos de ingeniería y construcción.

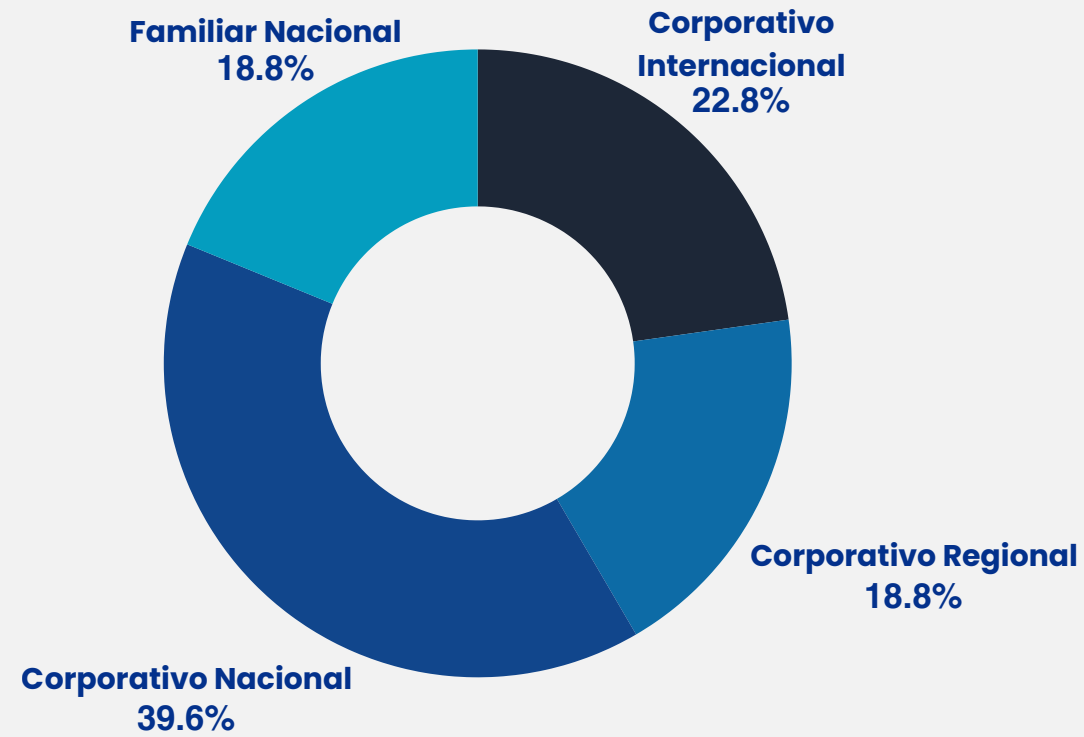
# Ingeniería y Construcción

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 42,000 - S/ 55,000	S/ 55,000 - S/ 75,000	S/ 80,000 - S/ 105,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 15,000 - S/ 23,000	S/ 20,000 - S/ 27,000	S/ 27,000 - S/ 33,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 12,000 - S/ 18,000	S/ 18,000 - S/ 26,000	S/ 26,000 - S/ 32,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 17,000 - S/ 23,000	S/ 20,000 - S/ 29,000	S/ 30,000 - S/ 45,000
<b>Gerente de Ingeniería</b>	S/ 16,000 - S/ 23,000	S/ 20,000 - S/ 26,000	S/ 30,000 - S/ 48,000
<b>Gerente de Proyecto</b>	S/ 15,000 - S/ 21,000	S/ 18,000 - S/ 24,000	S/ 25,000 - S/ 39,000
<b>Gerente de Sistemas</b>	S/ 10,000 - S/ 17,000	S/ 14,000 - S/ 20,000	S/ 19,000 - S/ 25,000
<b>Gerente Recursos Humanos</b>	S/ 10,000 - S/ 15,000	S/ 12,000 - S/ 18,000	S/ 20,000 - S/ 28,000
<b>Gerente de Seguridad y Calidad</b>	S/ 14,000 - S/ 20,000	S/ 19,000 - S/ 25,000	S/ 28,000 - S/ 32,000

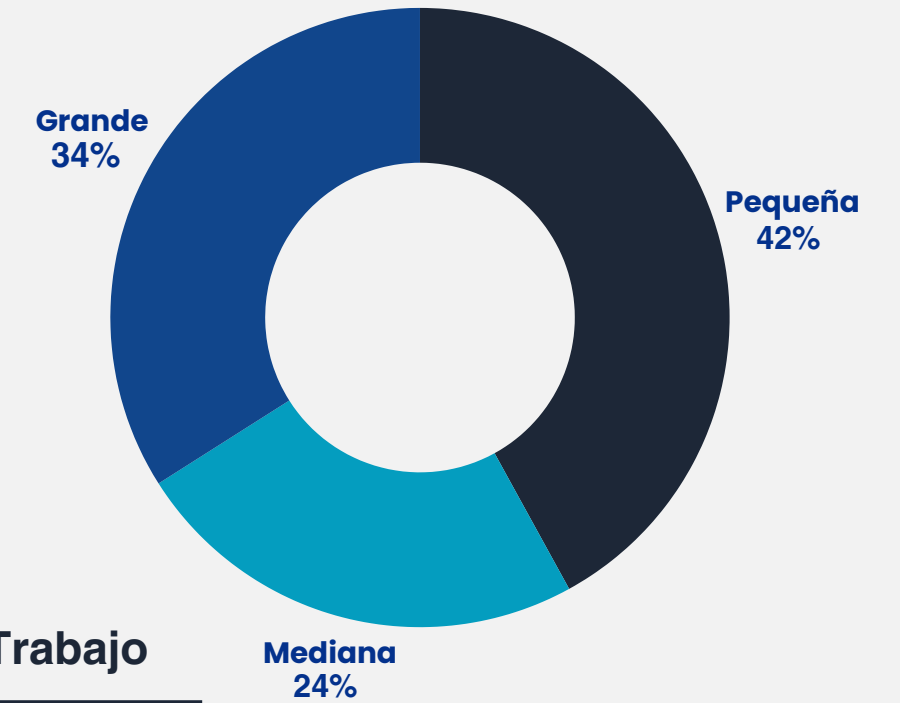
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

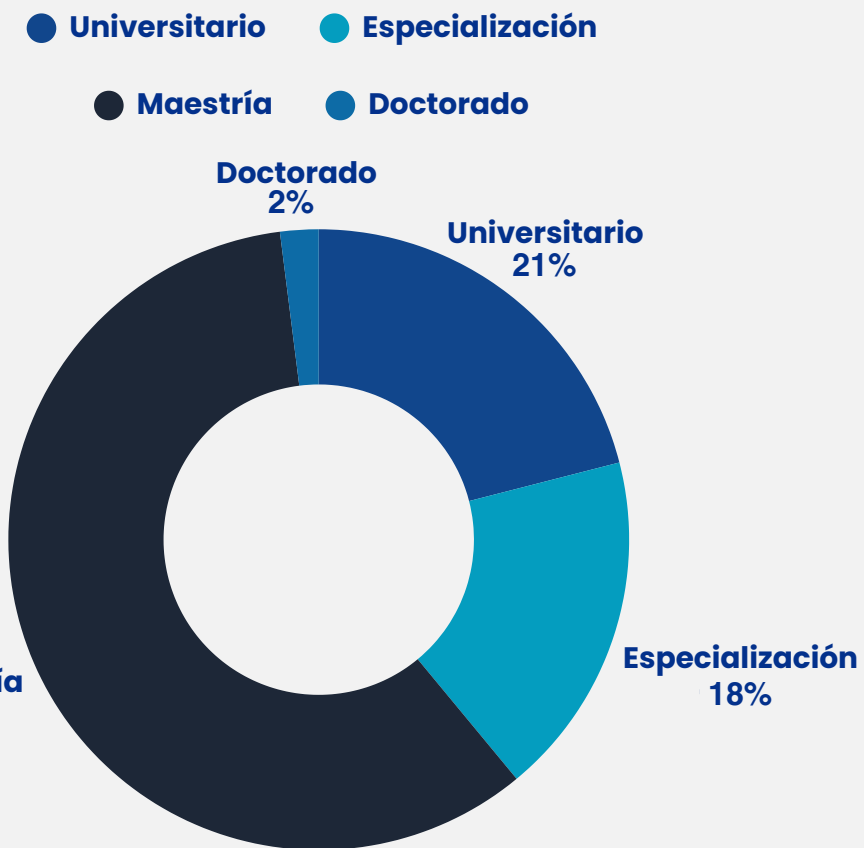
Alcance Geográfico



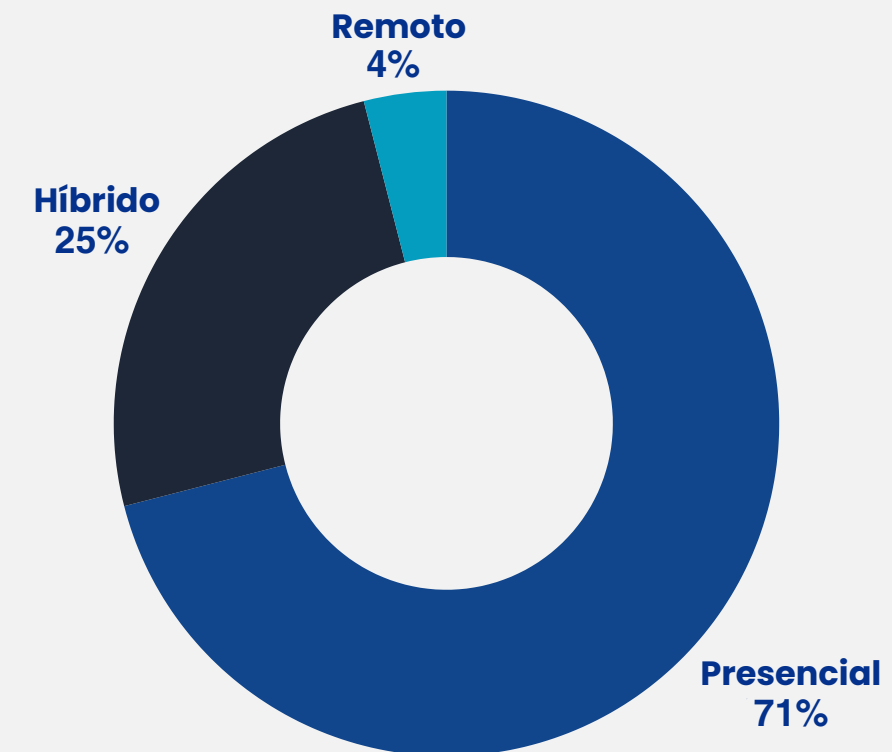
Tipo de Empresa



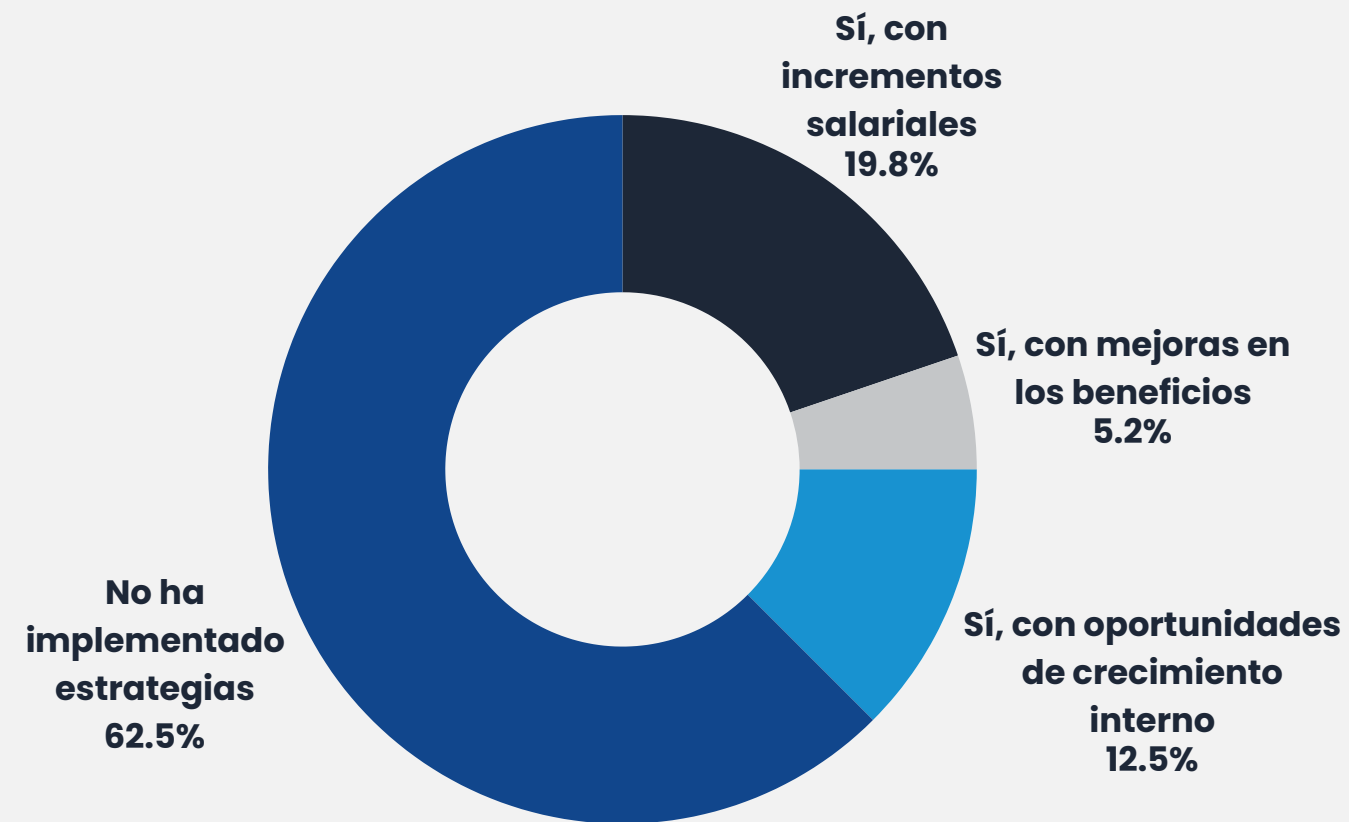
Nivel de Educación



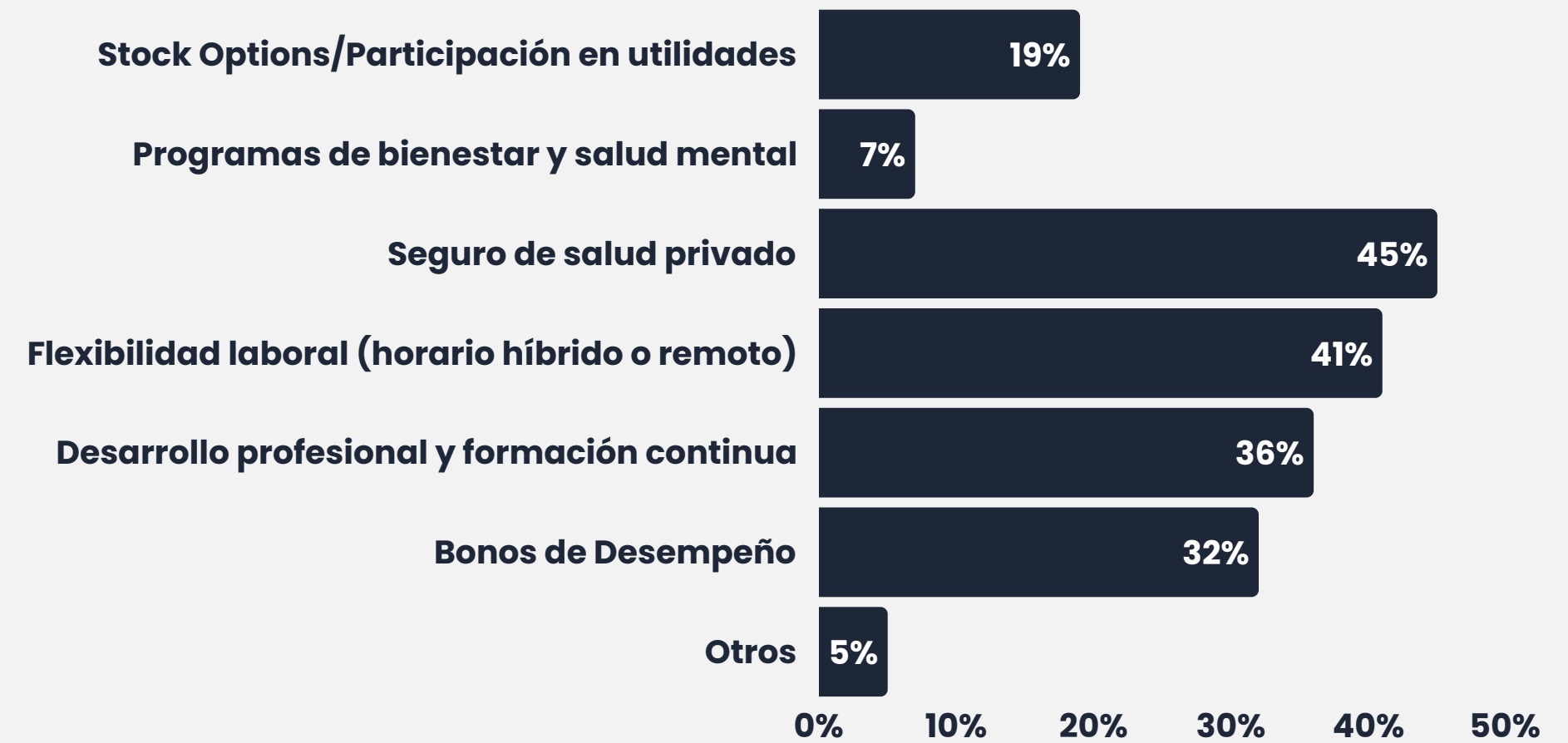
Modalidad de Trabajo



## Estrategias de Retención



## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

## Uso de la IA en las organizaciones





# Inmobiliaria

“

En 2025, el mercado inmobiliario residencial formal en Lima registró un año récord en ventas, superando las 25,000 unidades comercializadas —una cifra que no se alcanzaba desde 2012— y evidenciando un crecimiento del sector superior al 20%. Para 2026, se espera que estas condiciones favorables continúen, impulsadas por un entorno macroeconómico relativamente estable y por la progresiva normalización de las condiciones financieras. En particular, las tasas de interés de los créditos hipotecarios han venido mostrando una tendencia descendente en los últimos años, lo que contribuye a sostener la demanda por vivienda.

En este contexto, la dinámica del mercado inmobiliario se caracteriza por una mayor competencia en los segmentos de vivienda de menor precio “value”, especialmente en los distritos de Lima Moderna, donde tanto la oferta como la demanda han mostrado un importante dinamismo en los últimos años. No obstante, recientemente también se ha observado una reactivación gradual de la actividad en los distritos de Lima Top y en proyectos de mayor valor.

En el ámbito ocupacional, los datos oficiales muestran una expansión del empleo vinculada al sector Construcción durante 2025, lo que sirve como referencia para el escenario hacia 2026.

Según el INEI, la población ocupada en el sector Construcción creció 3,1% interanual en el primer trimestre de 2025 y continuó registrando variaciones positivas en trimestres posteriores.

De cara a 2026, distintos gremios y reportes especializados del mercado inmobiliario coinciden en que uno de los principales retos del sector será la velocidad de ejecución de los proyectos, particularmente en lo relacionado con la gestión de permisos municipales. Este factor podría cobrar mayor relevancia considerando el contexto preelectoral de las próximas elecciones municipales, que en algunos casos suele generar mayor incertidumbre en los procesos administrativos. ”

**Martin Bedoya**

Directivo del sector inmobiliario con amplia experiencia en desarrollo de proyectos residenciales, estructuración de inversiones y gestión estratégica en el mercado inmobiliario peruano. Es director y socio de Inmobiliaria Edifica, donde ha participado en el desarrollo y expansión de diversos proyectos inmobiliarios.

Actualmente es cofundador y CEO de SABBI Perú y North Development, además de cofundador de Asia Sur, iniciativas vinculadas a la inversión y desarrollo de proyectos inmobiliarios.



**Martin Bedoya**

Director y Socio de Inmobiliaria Edifica, especializado en desarrollo de proyectos residenciales e inversión inmobiliaria.

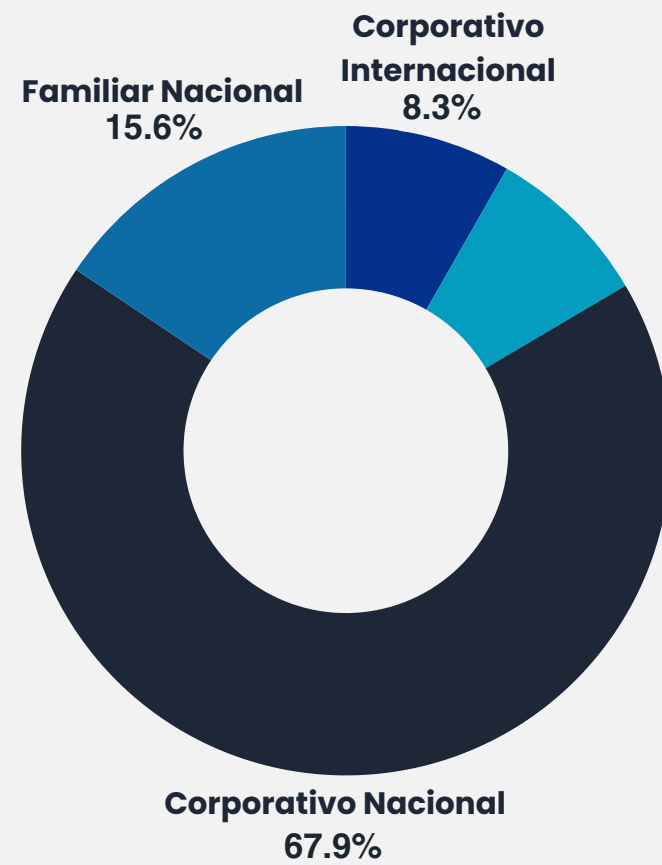
# Inmobiliaria

<b>Posición</b>	<b>Pequeña Facturación Anual &lt; US\$35 MM</b>	<b>Mediana Facturación Anual &gt; US\$ 36 MM - &lt; US\$ 100 MM</b>	<b>Grande Facturación Anual &gt; US\$100 MM</b>
<b>Gerente General</b>	S/ 38,000 - S/ 48,000	S/ 48,000 - S/ 60,000	S/ 65,000 - S/ 85,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 15,000 - S/ 19,000	S/ 18,000 - S/ 25,000	S/ 26,000 - S/ 28,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 16,000 - S/ 20,000	S/ 21,000 - S/ 27,000	S/ 25,000 - S/ 31,000
<b>Gerente de Proyectos</b>	S/ 17,000 - S/ 21,000	S/ 23,000 - S/ 28,000	S/ 25,000 - S/ 33,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 9,000 - S/ 12,000	S/ 11,000 - S/ 15,000	S/ 18,000 - S/ 25,000

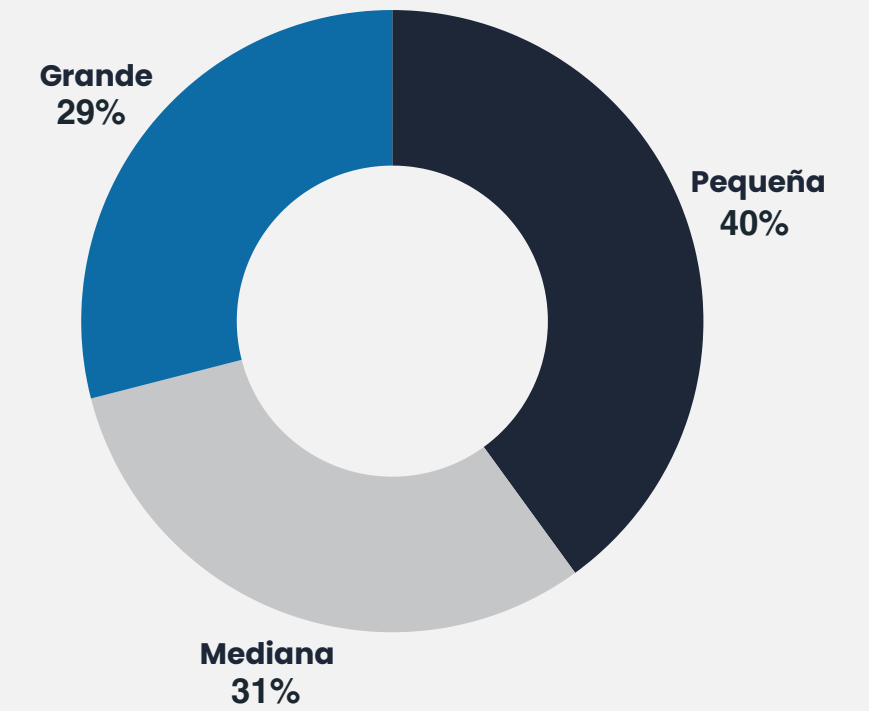
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

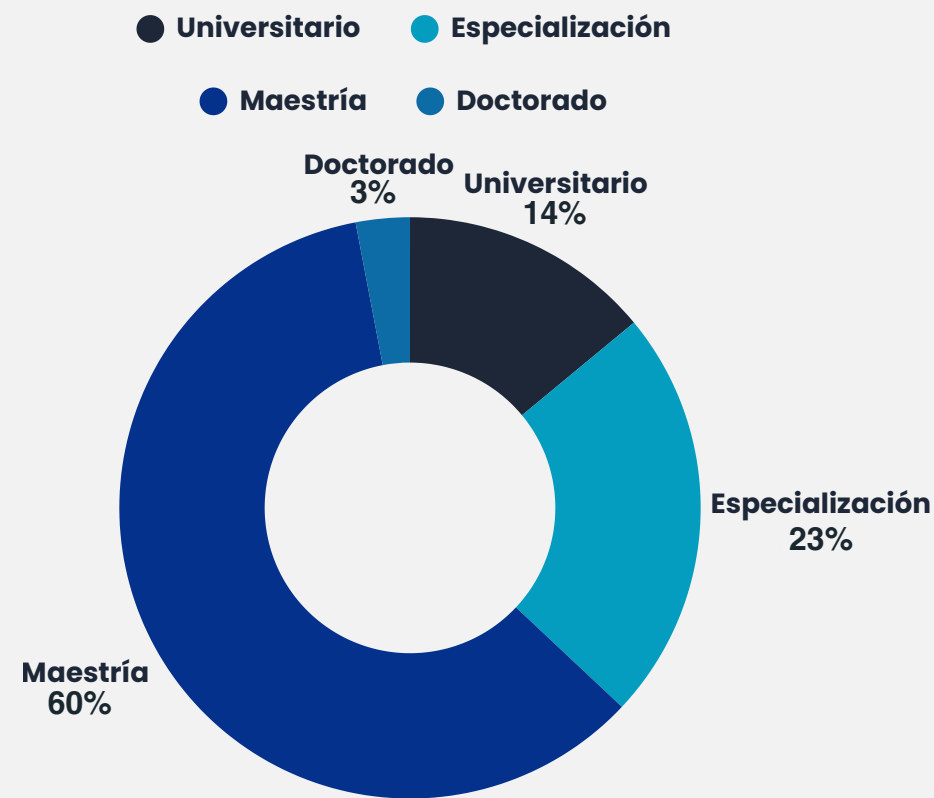
## Alcance Geográfico



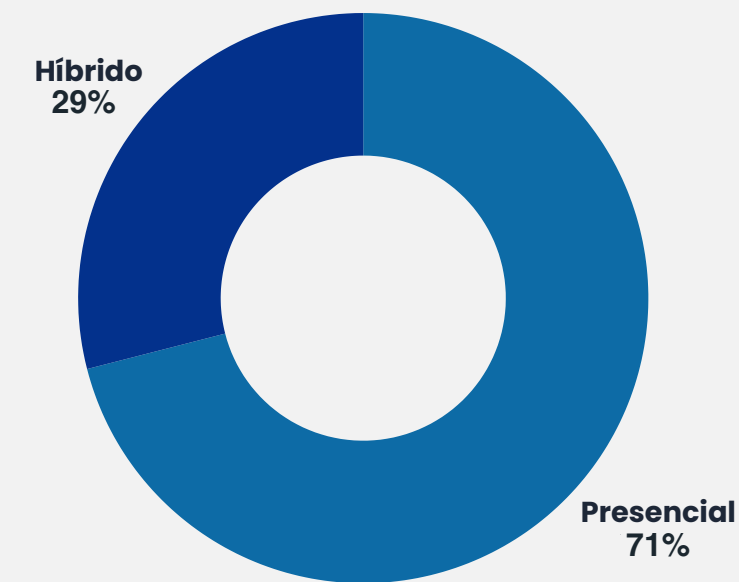
## Tipo de Empresa



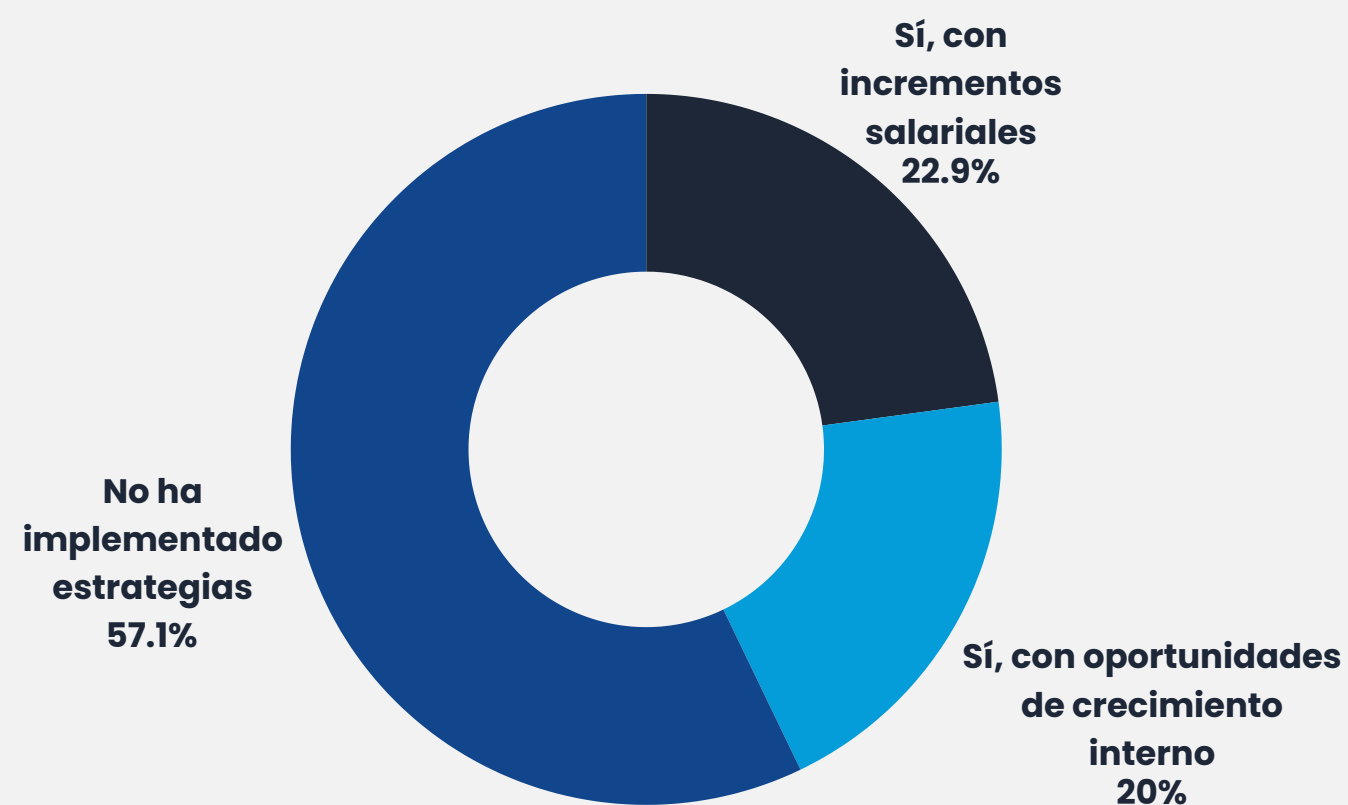
## Nivel de Educación



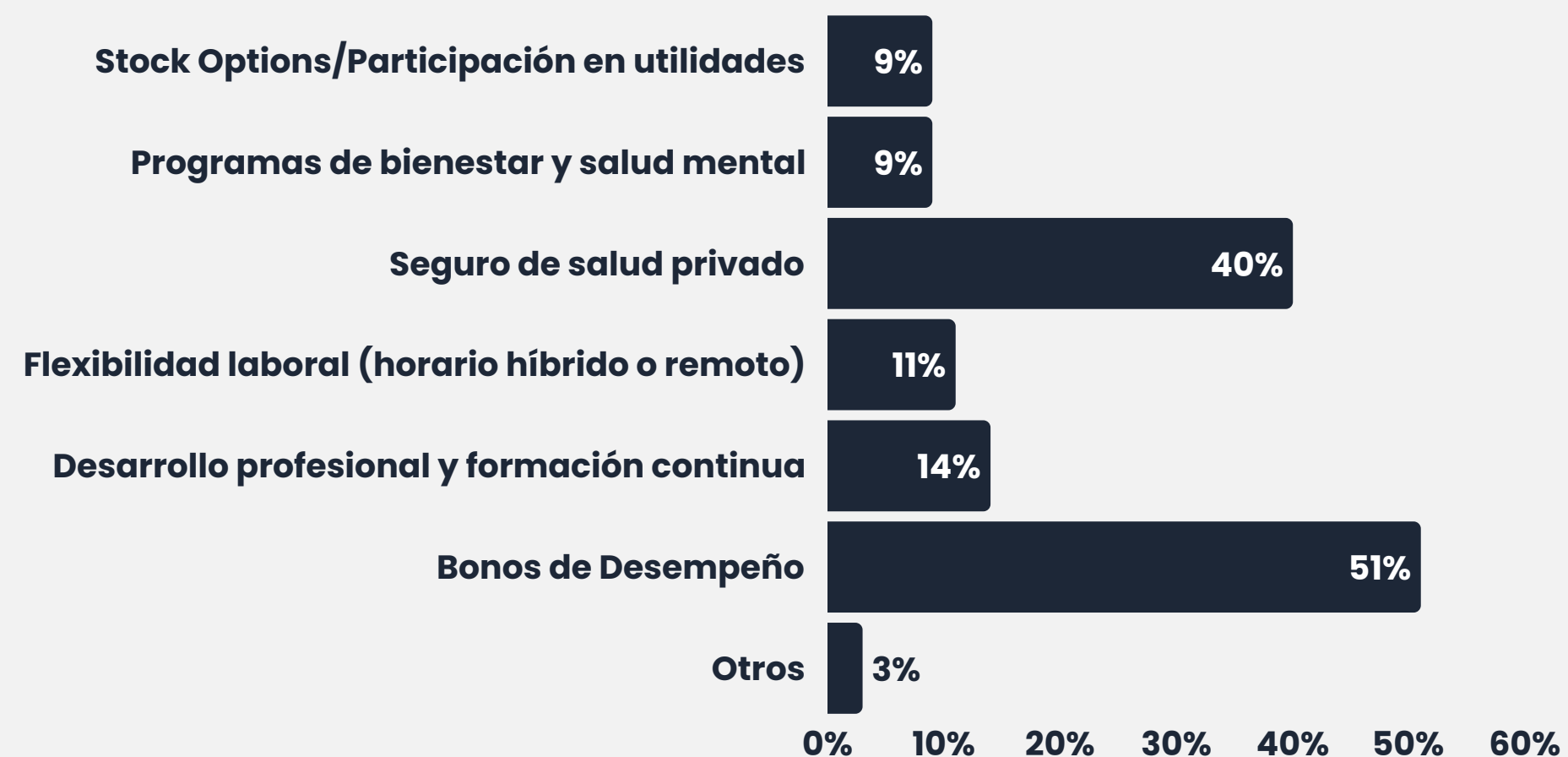
## Modalidad de Trabajo



## Estrategias de Retención

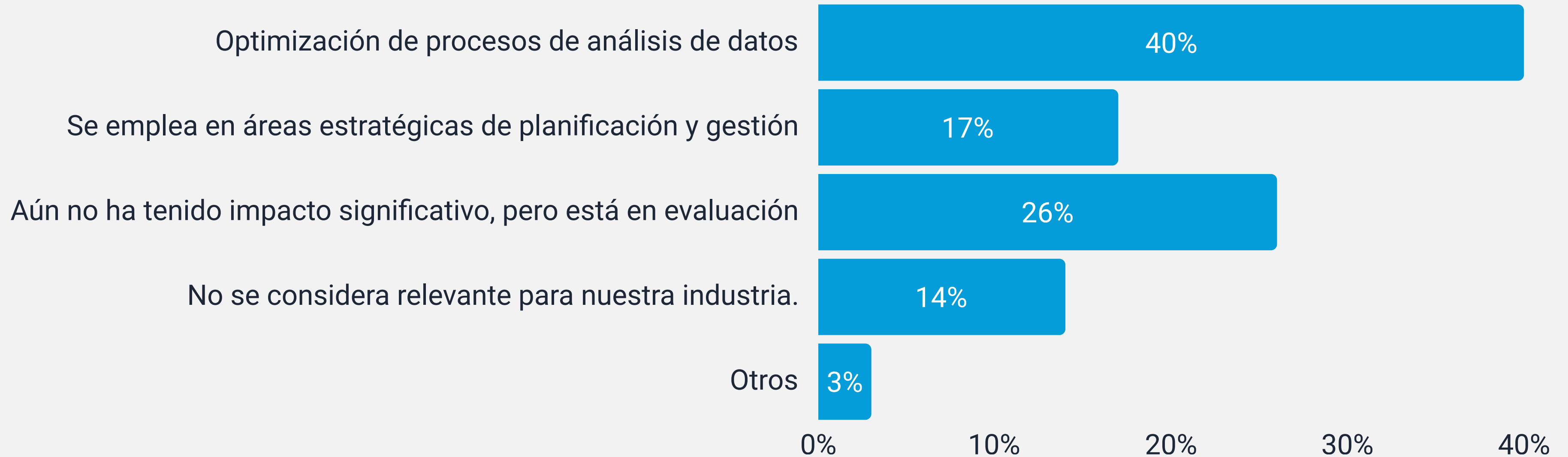


## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

## Uso de la IA en las organizaciones





# Manufactura

“ Los datos oficiales recientes muestran una recuperación con marcada volatilidad entre subsectores. El Ministerio de la Producción (PRODUCE) informó que, en mayo de 2025, la industria manufacturera creció 2,4% interanual, con un aumento de la manufactura no primaria de 2,7% y de la manufactura primaria de 2,0%, de acuerdo con su reporte de desempeño productivo.

Posteriormente, para octubre de 2025, el BCRP, con base en estadísticas sectoriales de PRODUCE, reportó que la manufactura se expandió 3,1% interanual, impulsada por un fuerte crecimiento de la manufactura primaria (25,4%), mientras que la manufactura no primaria registró una contracción de 2,6%, evidenciando diferencias marcadas en el desempeño entre segmentos.

En paralelo, análisis del entorno económico difundidos por la prensa especializada, señalan que el sector manufacturero ingresa a 2026 con expectativas de mejora gradual, aunque en un contexto de cautela empresarial, en línea con el entorno competitivo y el escenario político. En el ámbito laboral, los datos oficiales disponibles hacia finales de 2025 muestran una recuperación heterogénea del empleo en la manufactura peruana. En materia de costos y competitividad, el BCRP identifica que la industria manufacturera continúa expuesta a presiones asociadas a los precios de insumos importados, al tipo de cambio y a los costos logísticos, factores que inciden directamente en los márgenes operativos, especialmente en las empresas orientadas al mercado externo. ”

**Julio Gaige**



## Julio Gaige

Gerente General de Geohidráulica.  
Directivo del sector manufacturero especializado en dirección general y desarrollo de negocios industriales.

Directivo del sector manufacturero con amplia experiencia en gestión industrial, desarrollo de negocios y liderazgo de operaciones en empresas vinculadas a soluciones hidráulicas, metalmecánica y equipamiento industrial. Actualmente se desempeña como Gerente General de Geohidráulica, liderando la consolidación y expansión de las operaciones de la compañía en el sector industrial.

A lo largo de su trayectoria ha ocupado posiciones gerenciales en empresas industriales relevantes como ETNA y Celsa, donde impulsó el desarrollo de estrategias comerciales, crecimiento de mercados y optimización de operaciones en entornos industriales competitivos.

Ingeniero Industrial por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con formación ejecutiva en gestión empresarial.

# Manufactura

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 40,000 - S/ 50,000	S/ 55,000 - S/ 70,000	S/ 75,000 - S/ 95,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 15,000 - S/ 20,000	S/ 23,000 - S/ 27,000	S/ 30,000 - S/ 46,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 17,000 - S/ 21,000	S/ 25,000 - S/ 29,000	S/ 30,000 - S/ 45,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 19,000 - S/ 25,000	S/ 24,000 - S/ 27,000	S/ 30,000 - S/ 40,000
<b>Gerente de Planta</b>	S/ 18,000 - S/ 23,000	S/ 22,000 - S/ 26,000	S/ 28,000 - S/ 34,000
<b>Gerente de Logística</b>	S/ 17.000 - S/ 21.000	S/ 20.000 - S/ 25.000	S/ 25.000 - S/ 32.000
<b>Gerente de Tecnología</b>	S/ 17,000 - S/ 20,000	S/ 21,000 - S/ 24,000	S/ 25,000 - S/ 30,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 15,000 - S/ 18,000	S/ 20,000 - S/ 24,000	S/ 27,000 - S/ 30,000

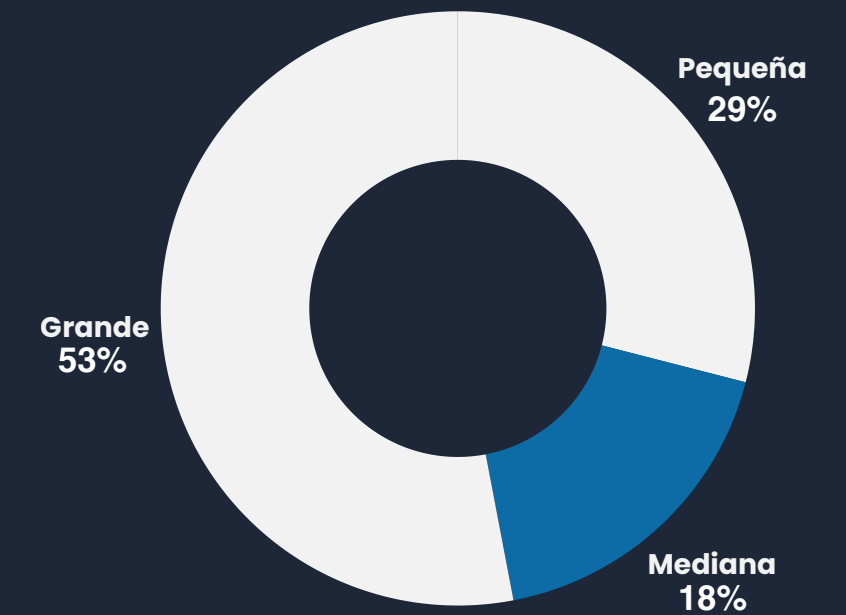
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

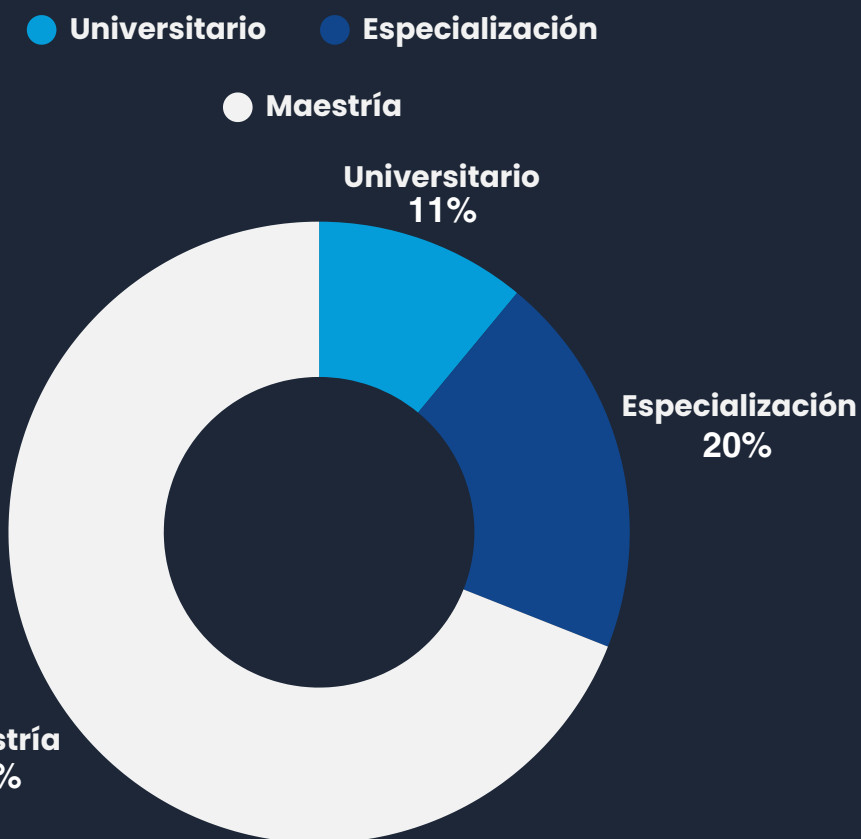
Alcance Geográfico



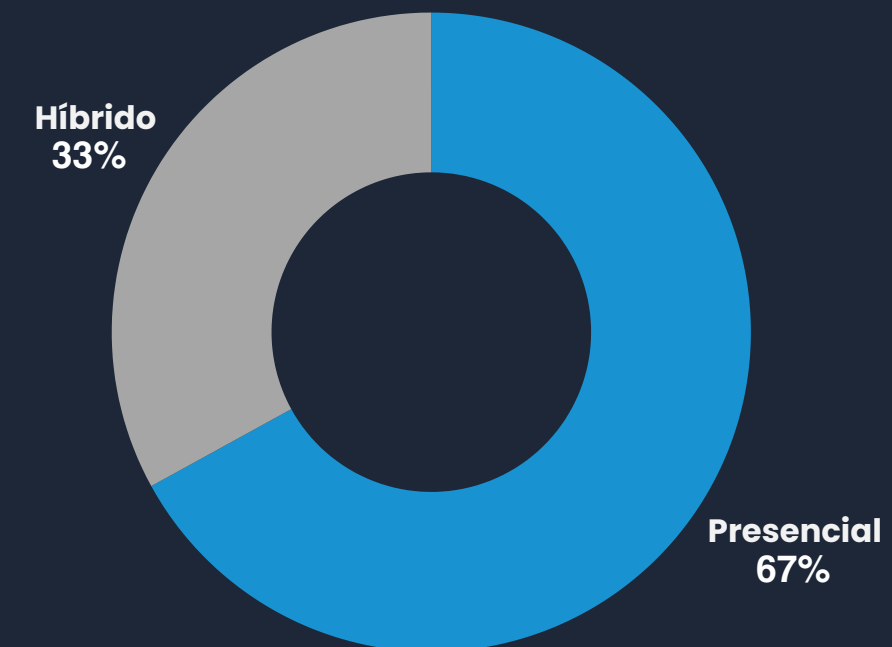
Tipo de Empresa



Nivel de Educación

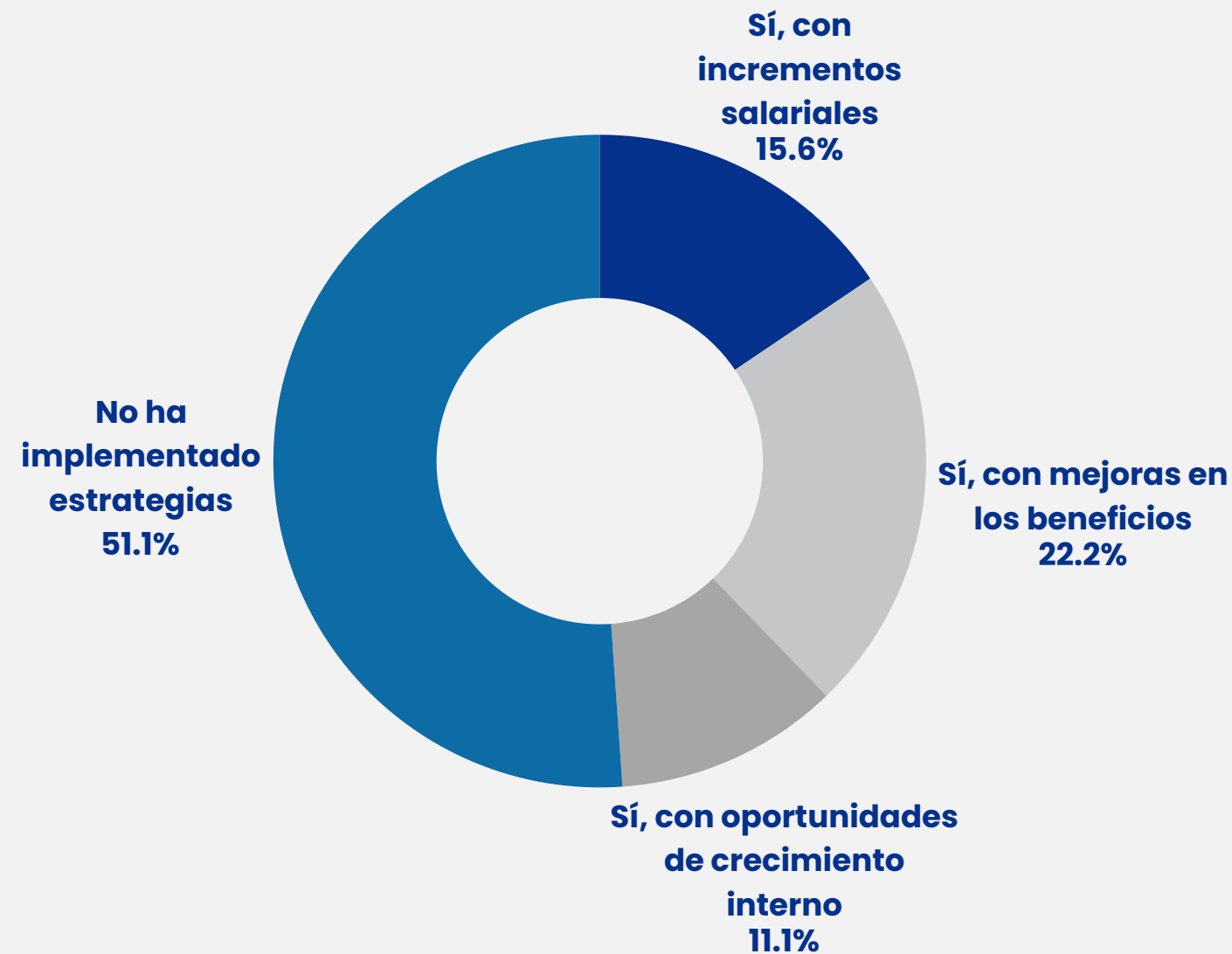


Modalidad de Trabajo

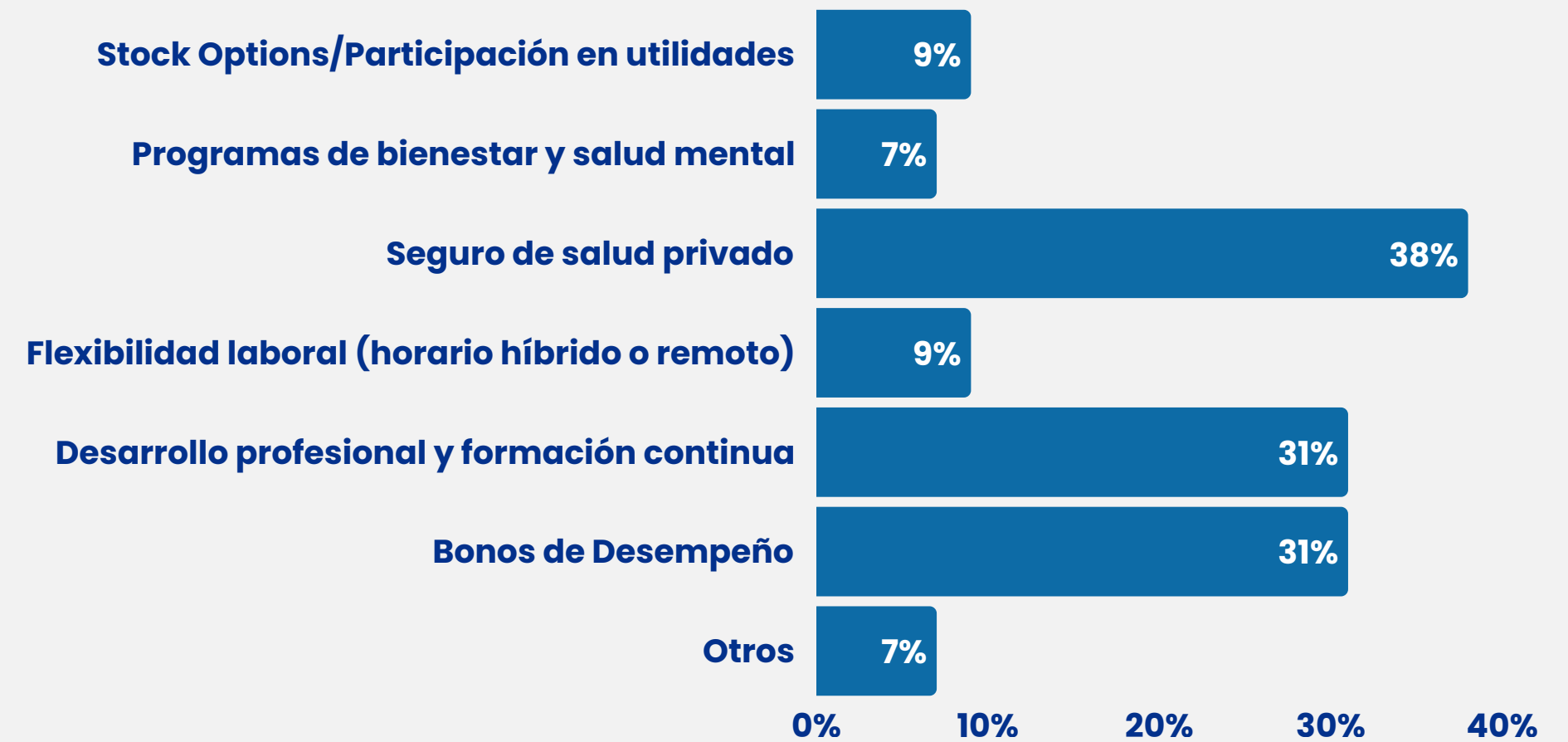


Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

## Estrategias de Retención

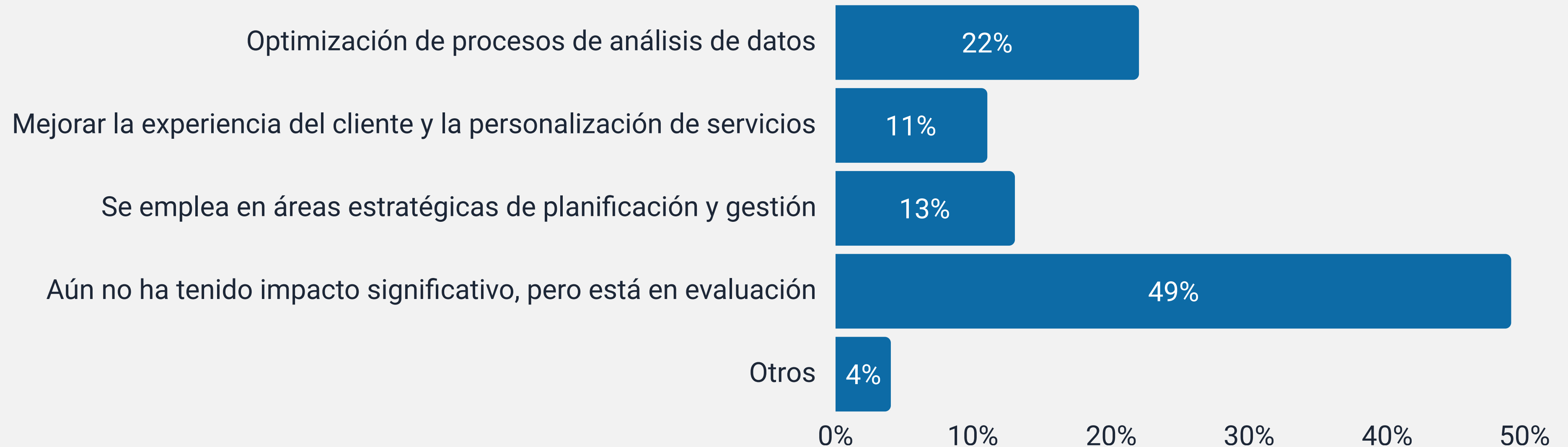


## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

## Uso de la IA en las organizaciones



# Minería



## Felix Navarro Grau

Directivo especializado en desarrollo de proyectos y gestión de operaciones auríferas.

Ex Gerente General de Minera Horizonte.

Directivo del sector minero con más de dos décadas de experiencia en desarrollo de proyectos, exploración y gestión de operaciones auríferas en el Perú y Latinoamérica.

Ex Gerente General de Consorcio Minero Horizonte donde lideró el desarrollo y expansión de las operaciones de la mina Parcoy, y ha participado en directorios de compañías del sector como PPX Mining Corp.. Además, fue presidente del comité organizador de PERUMIN Convención Minera.

Economista por la Universidad del Pacífico.

La minería mantiene su vigencia como sector clave para la economía peruana y una oportunidad estratégica para el crecimiento del país. En 2025, las exportaciones mineras mantuvieron un rol decisivo, impulsadas por el cobre y el oro en un entorno de precios internacionales favorables, y representaron aproximadamente el 66% (US\$ 61,849 millones) del valor total exportado y cerca del 40% de la recaudación fiscal. El reto del Perú es convertir esta coyuntura en inversión, empleo y desarrollo regional sostenible.

En materia de inversión, el sector mantiene perspectivas positivas. La Cartera de Proyectos de Exploración Minera 2025 comprende 84 proyectos en 17 regiones, con una inversión estimada de US\$ 1,039 millones, reflejando mayor dinamismo exploratorio frente a 2024. La Cartera de Proyectos de Inversión Minera 2025 agrupa alrededor de 67 proyectos en 19 regiones, por cerca de US\$ 64,000 millones, con fuerte concentración en la macrorregión sur. Estas proyecciones confirman que la exploración (reposición de recursos y reservas) y el desarrollo de proyectos (nueva capacidad productiva) son ejes indispensables para sostener el rol del Perú como país minero líder y el aporte del sector al crecimiento y la recaudación de largo plazo.

Los principales problemas del sector siguen siendo, después de décadas, los mismos y deben asumirse como retos de gestión pública. La conflictividad social, la tramitología, la necesidad de mayor predictibilidad regulatoria y las exigencias ambientales y sociales demandan un Estado más eficiente y una mejor articulación con los gobiernos regionales. La meta no es reducir estándares, sino destrabar la inversión con seguridad jurídica, rigor técnico y legitimidad social, acortando los plazos de ejecución de los proyectos.

La minería informal e ilegal, especialmente vinculada al oro, sigue siendo uno de los mayores desafíos del país. La ampliación del REINFO hasta el 31 de diciembre de 2026 confirma que la formalización sigue pendiente. El país necesita pasar de regímenes transitorios a una estrategia efectiva de trazabilidad, fiscalización, control territorial y formalización real.

El contexto internacional ofrece una oportunidad que el Perú no debe desaprovechar. Los altos precios de los metales y la demanda asociada a electrificación, transición energética y tecnología favorecen especialmente al cobre. La prioridad debe ser clara: acelerar inversiones, sostener exploraciones, fortalecer infraestructura y ordenar el proceso de formalización. Así, la minería podrá seguir siendo motor de exportaciones, inversión y desarrollo en las próximas décadas.

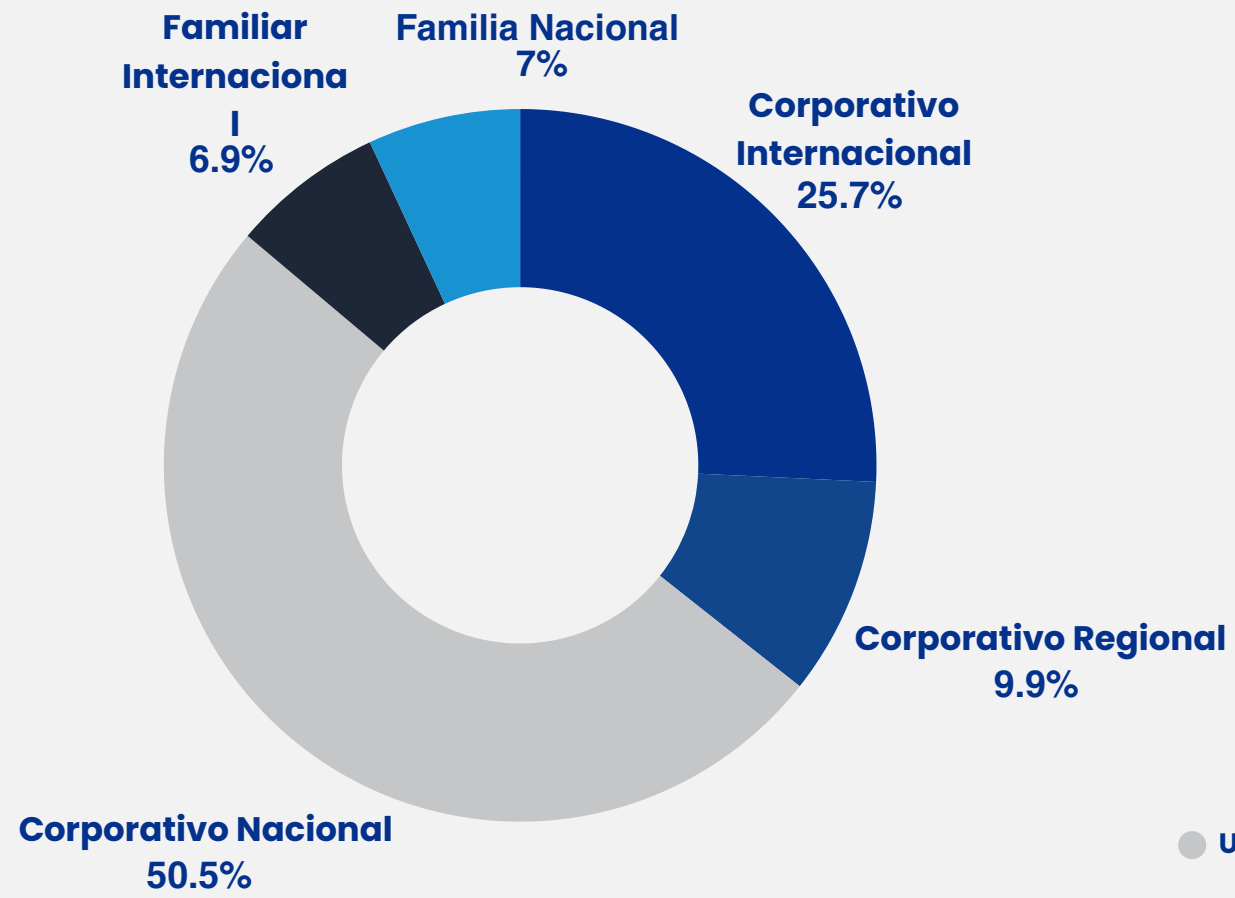
# Minería

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 50,000 - S/ 65,000	S/ 65,000 - S/ 85,000	S/ 90,000 - S/ 120,000
<b>Gerente de Finanzas</b>	S/ 23,000 - S/ 25,000	S/ 24,000 - S/ 35,000	S/ 38,000 - S/ 60,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 19,000 - S/ 26,000	S/ 23,000 - S/ 35,000	S/ 34,000 - S/ 55,000
<b>Gerente de Mina</b>	S/ 19,000 - S/ 28,000	S/ 25,000 - S/ 35,000	S/ 40,000 - S/ 65,000
<b>Gerente de Geología</b>	S/ 19,000 - S/ 24,000	S/ 22,000 - S/ 33,000	S/ 38,000 - S/ 50,000
<b>Gerente de Mantenimiento</b>	S/ 19,000 - S/ 23,000	S/ 23,000 - S/ 34,000	S/ 35,000 - S/ 53,000
<b>Gerente de SSOMA</b>	S/ 18,000 - S/ 25,000	S/ 25,000 - S/ 35,000	S/ 35,000 - S/ 48,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 16,000 - S/ 22,000	S/ 28,000 - S/ 35,000	S/ 30,000 - S/ 39,000

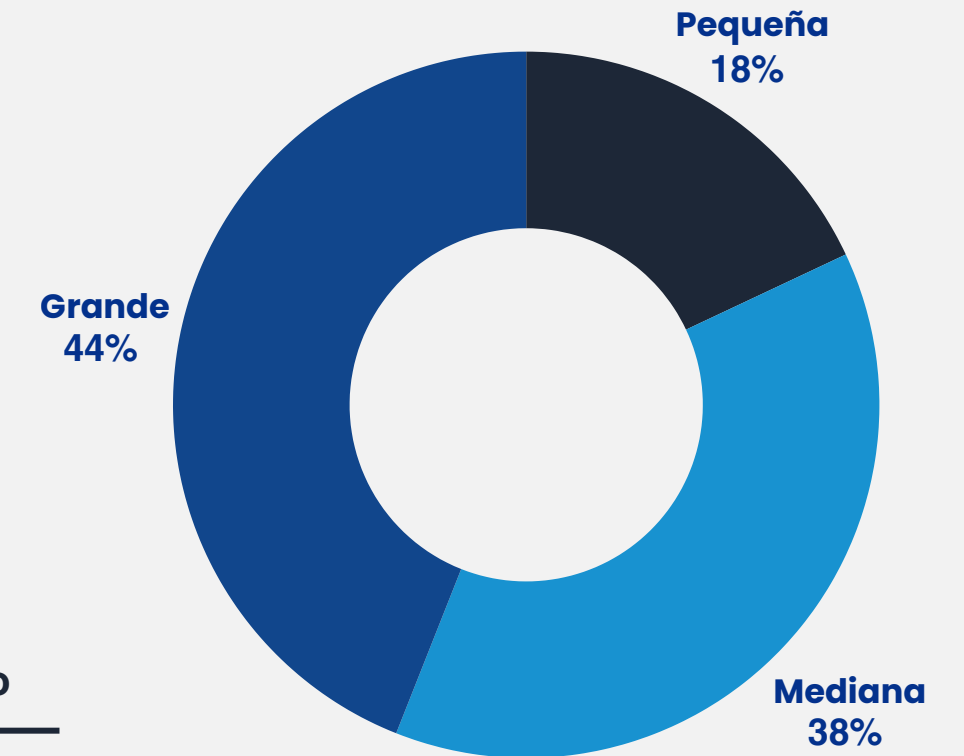
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

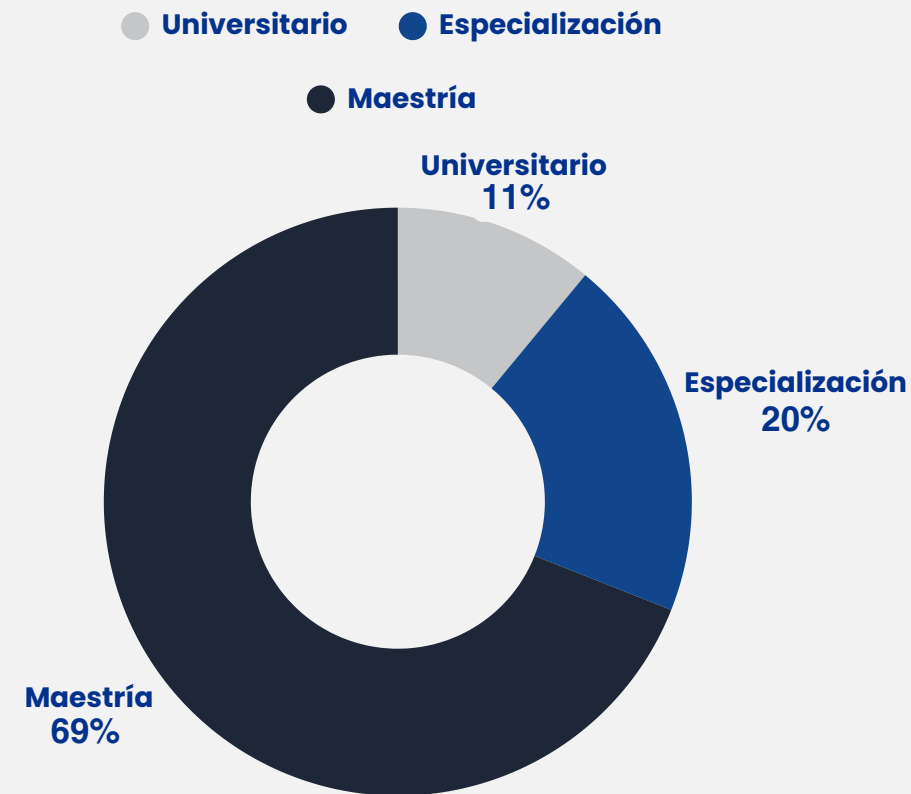
## Alcance Geográfico



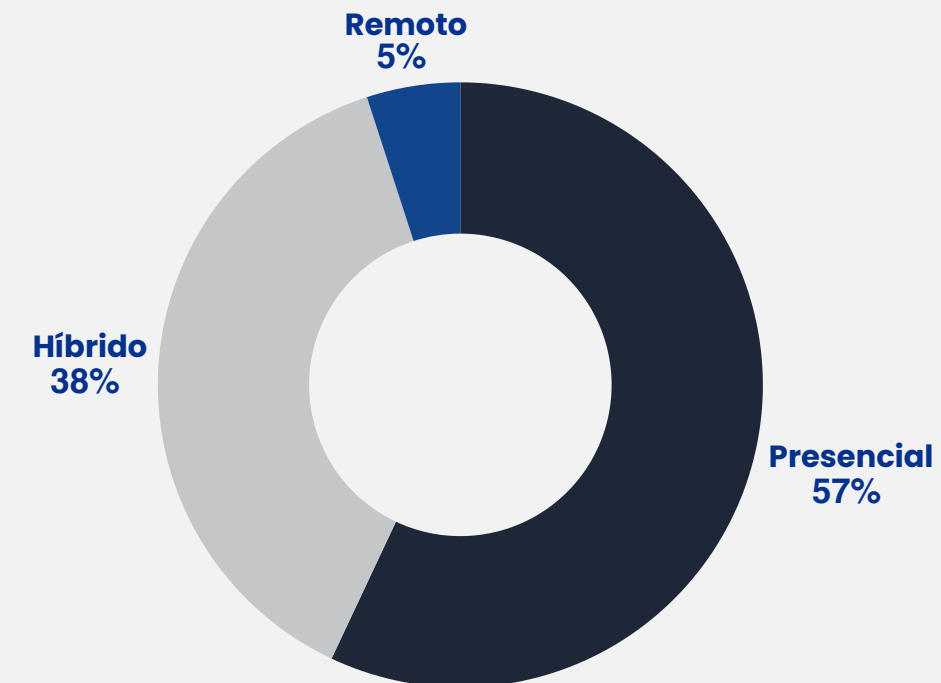
## Tipo de Empresa



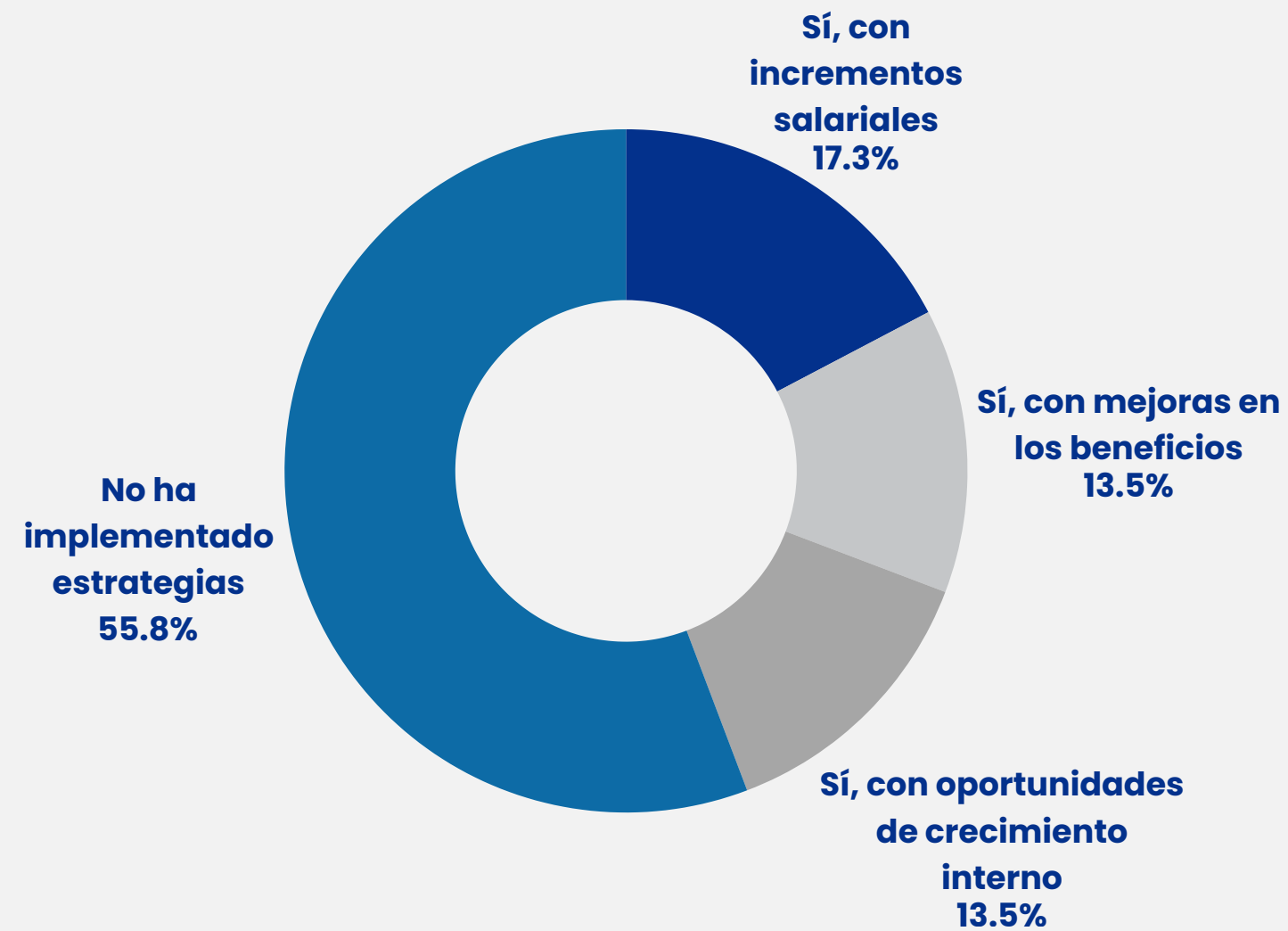
## Nivel de Educación



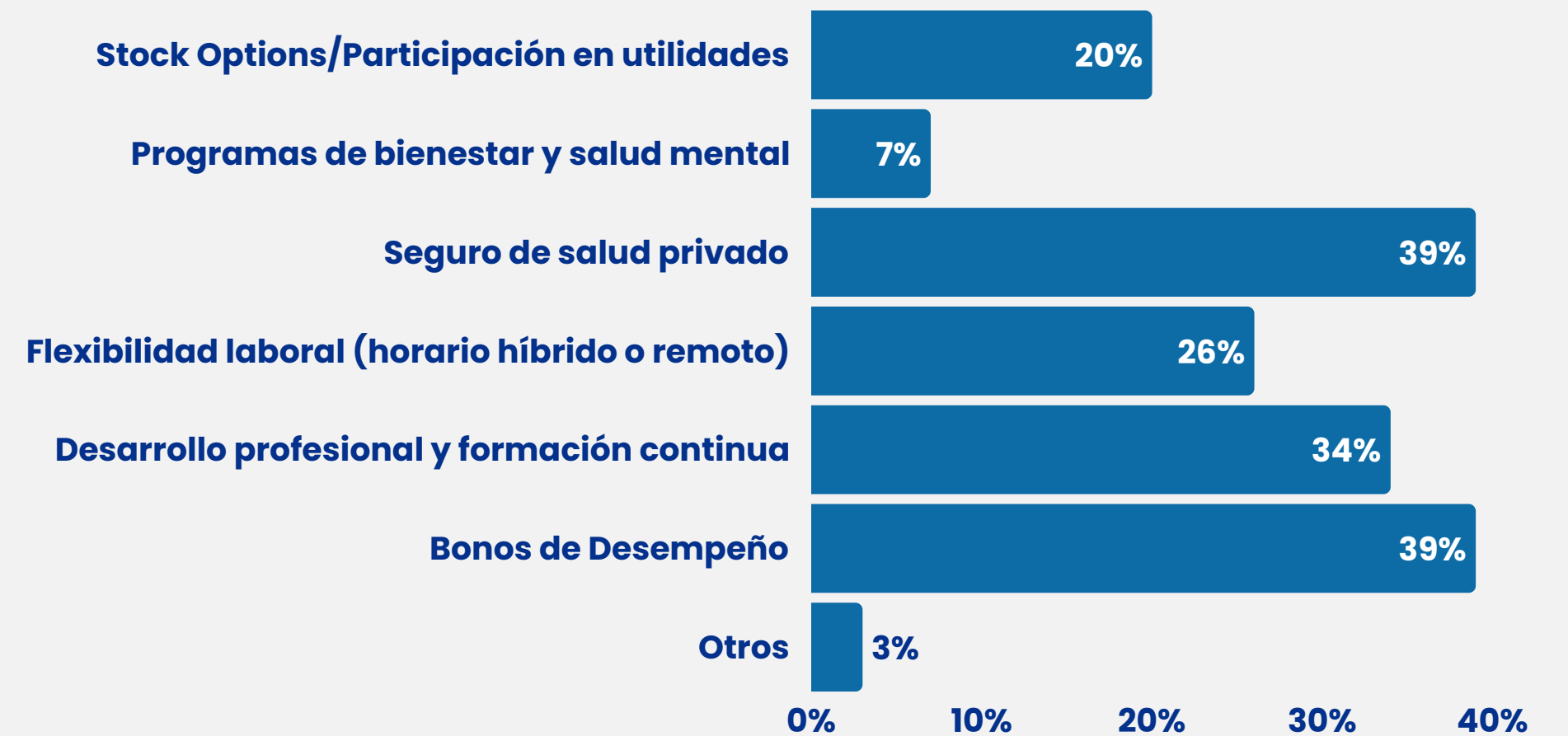
## Modalidad de Trabajo



## Estrategias de Retención



## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.



## Uso de la IA en las organizaciones



# Maquinaria



De cara a 2026, el sector de maquinaria y equipos en el Perú se desarrollará en un contexto de crecimiento económico moderado. El Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) proyecta una expansión del PBI cercana al 3,0% y una inflación dentro del rango meta, condiciones que contribuyen a la estabilidad macroeconómica, aunque mantienen la necesidad de una gestión financiera prudente y de altos niveles de eficiencia comercial.


Desde la perspectiva de la demanda, el desempeño del sector está estrechamente ligado a la evolución de la inversión privada, la cual el BCRP estima crecer alrededor de 5,0% en 2026. En este contexto, la volatilidad propia del ciclo de inversión continuará siendo uno de los principales desafíos para los proveedores de maquinaria y equipos.

En el plano operativo, las estadísticas del INEI muestran señales de dinamismo en las importaciones de bienes de capital. En particular, el volumen importado de bienes de capital y materiales de construcción registró un crecimiento interanual de 25,1% en julio de 2025, lo que refleja una mayor actividad en proyectos de inversión, pero también anticipa un entorno competitivo más exigente para los proveedores del mercado local.

Por otro lado, en materia de precios, el INEI reporta que el Índice de Precios de Maquinaria y Equipo de Lima Metropolitana presentó variaciones anuales negativas durante 2025. Esta tendencia sugiere un contexto de presión sobre los márgenes comerciales, impulsado por ajustes de precios y una mayor competencia en el sector.

En el caso del Perú, la demanda de maquinaria y equipos mantiene una fuerte correlación con los ciclos de inversión en minería, construcción e infraestructura, sectores que continúan concentrando la mayor parte de los proyectos de inversión privada del país. ”

**Marco Todesco**



Directivo del sector industrial con más de 20 años de experiencia en la industria de maquinaria y soluciones técnicas para sectores como minería, construcción, alimentos y bebidas y metalurgia. Especialista en estrategias comerciales B2B, gestión de grandes cuentas y desarrollo de canales de distribución en mercados industriales.

Actualmente es Gerente General de HOSCH Perú. Previamente fue Gerente Comercial en Strobbe, liderando el desarrollo de soluciones técnicas para maquinaria y operaciones mineras.

Ingeniero Mecánico por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

## Marco Todesco

Gerente general de HOSCH Perú.  
Directivo especializado en ventas industriales B2B y gestión estratégica

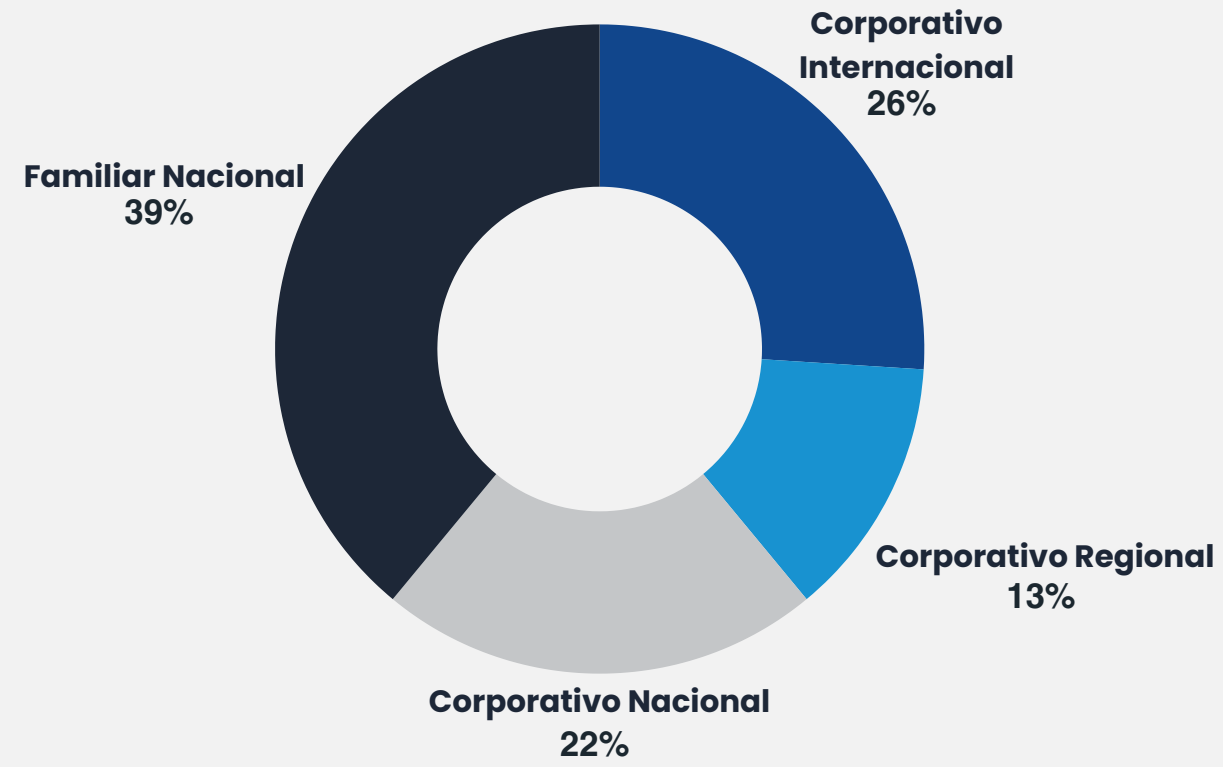
# Maquinaria

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 30,000 - S/ 38,000	S/ 40,000 - S/ 55,000	S/ 60,000 - S/ 85,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 15,000 - S/ 24,000	S/ 23,000 - S/ 29,000	S/ 30,000 - S/ 40,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 15,000 - S/ 23,000	S/ 20,000 - S/ 25,000	S/ 26,000 - S/ 35,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 17,000 - S/ 22,000	S/ 25,000 - S/ 30,000	S/ 32,000 - S/ 38,000
<b>Gerente de Servicios (Post Venta)</b>	S/ 17,000 - S/ 21,000	S/ 20,000 - S/ 28,000	S/ 25,000 - S/ 36,000
<b>Gerente de Sistemas</b>	S/ 10,000 - S/ 15,000	S/ 17,000 - S/ 22,000	S/ 20,000 - S/ 32,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 10,000 - S/ 18,000	S/ 20,000 - S/ 25,000	S/ 20,000 - S/ 30,000

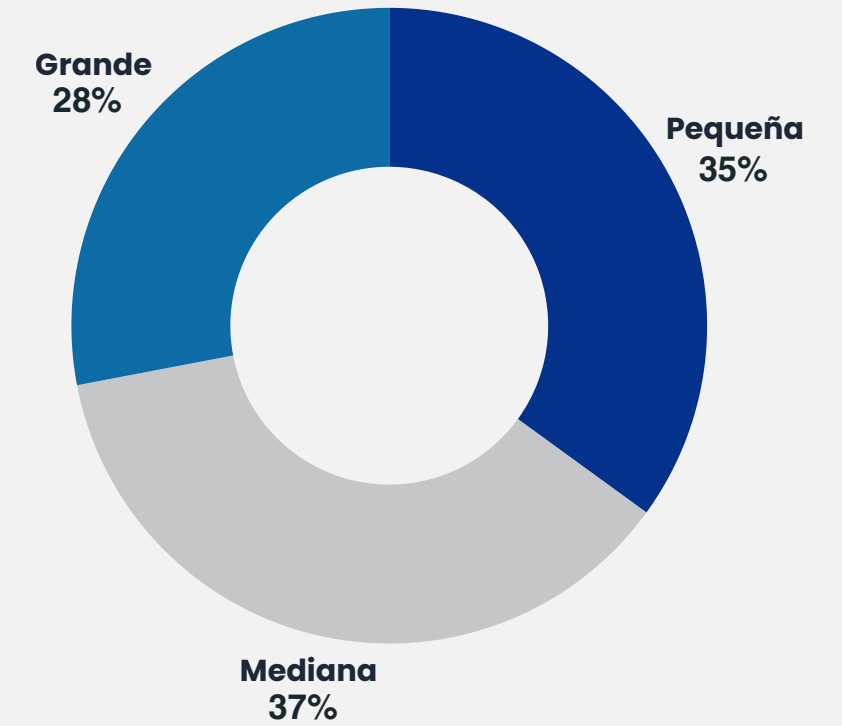
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

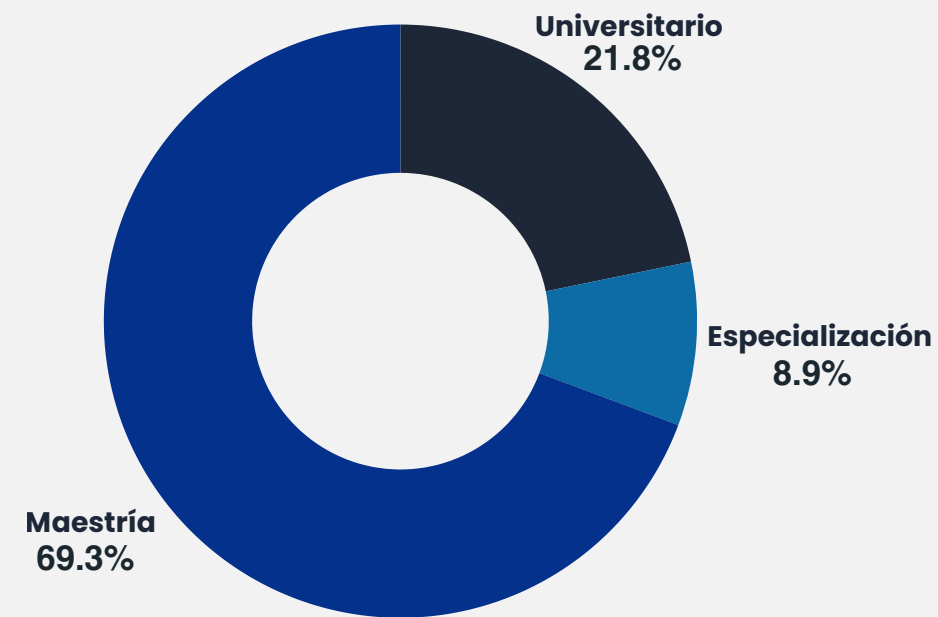
## Alcance Geográfico



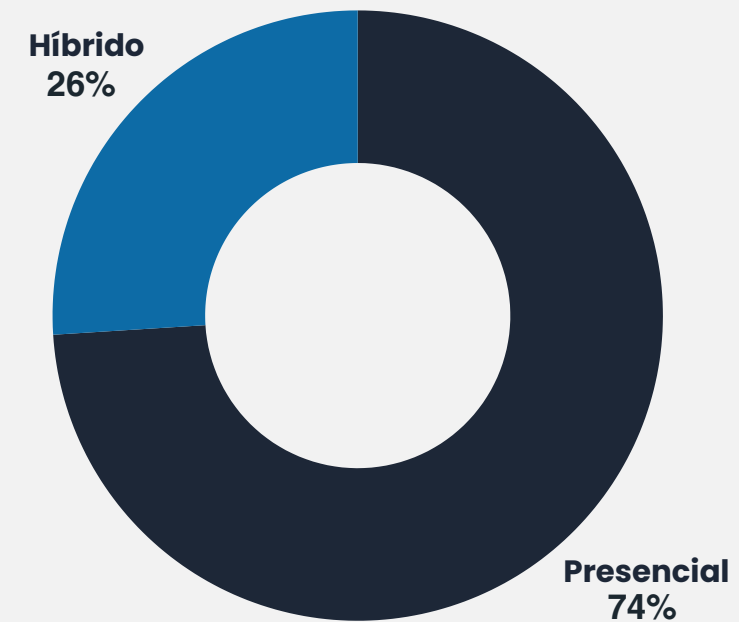
## Tipo de Empresa



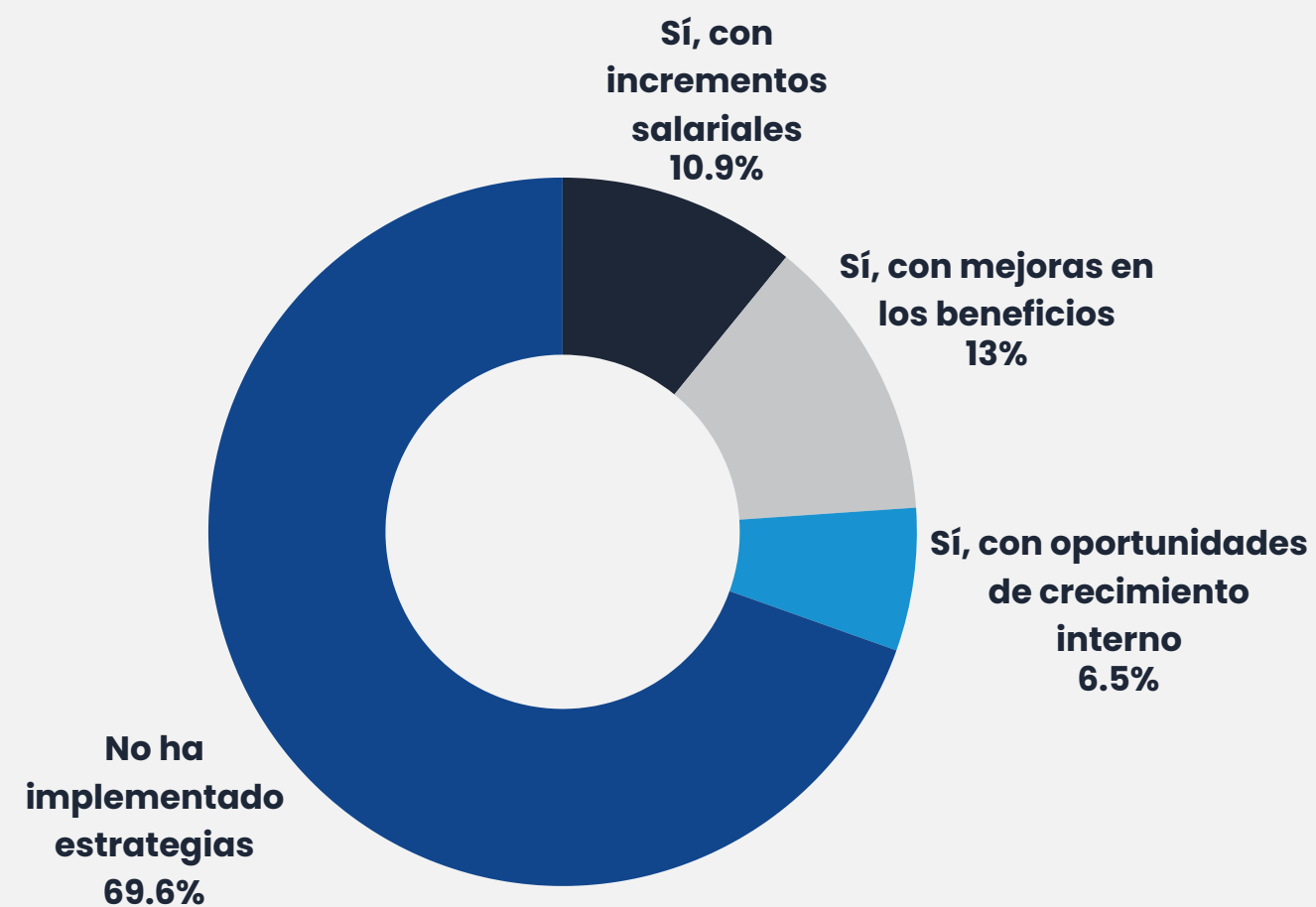
## Nivel de Educación



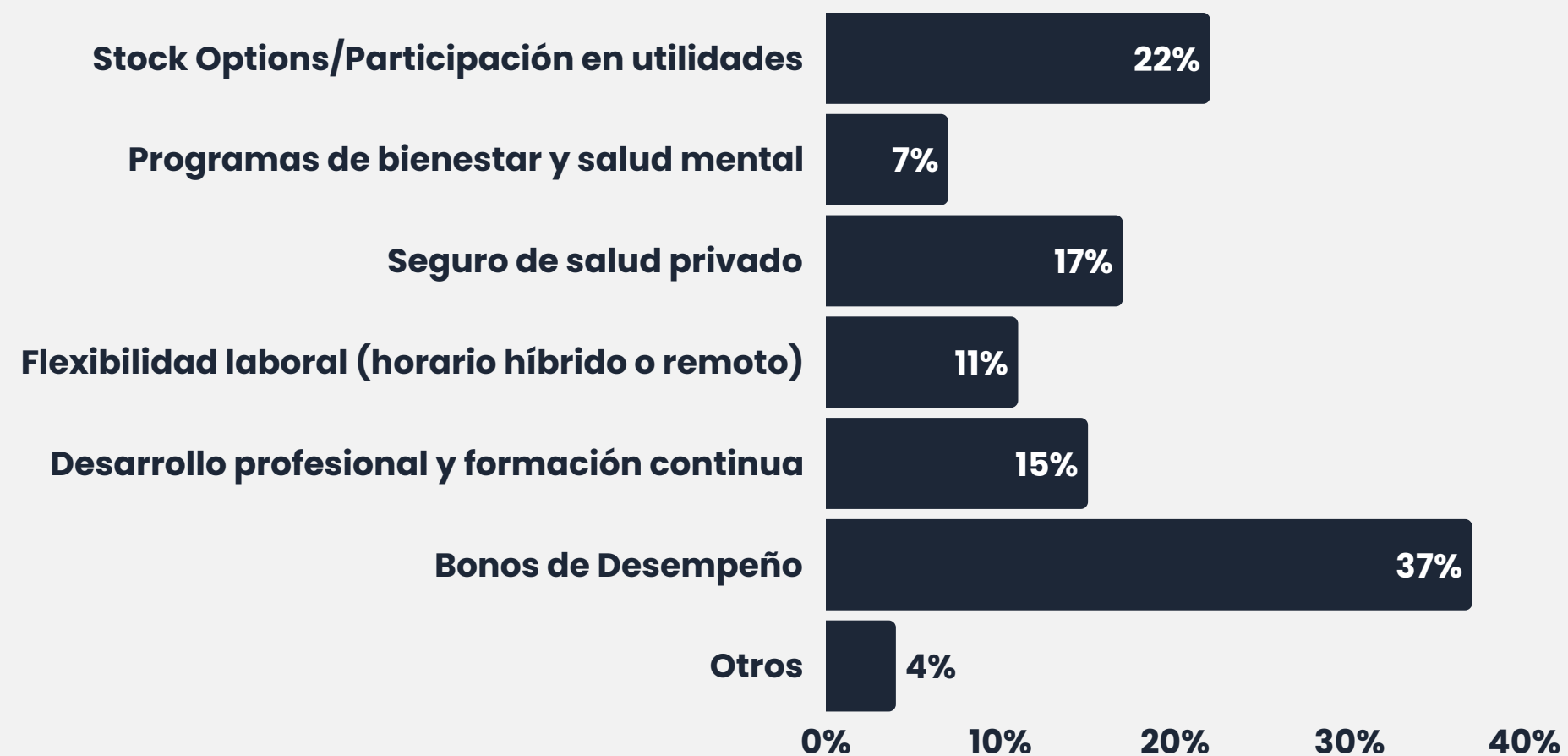
## Modalidad de Trabajo



## Estrategias de Retención



## Beneficios



Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

## Uso de la IA en las organizaciones



# Retail

“ Durante el 2026 el sector de retail peruano debería mostrar un moderado crecimiento, dada la recuperación esperada del consumo. Lo anterior está alineado con las proyecciones macroeconómico del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), que proyecta un crecimiento del PBI alrededor de 3,0% y una inflación cercana al 2,0%.

Sin embargo, las ventas de los primeros dos meses del año están muy por encima de las estimaciones de crecimiento del PBI, lo que nos hace pensar que podríamos estar frente a un año de fuerte crecimiento y no uno de moderada recuperación. Lo anterior es consistente con el comportamiento de otras variables de la economía, mismas que vienen mostrando crecimientos bastante por encima del PBI, Dentro de éstas están el empleo formal, la recaudación de IGV, las importaciones de bienes de consumo duradero, las ventas de cemento, entre otros.

En paralelo, y tal como la prensa económica especializada lo ha señalado, se esperan aperturas y ampliaciones de centros comerciales y diversos formatos de retail, lo que sin duda intensifica la presión competitiva. Al mismo tiempo, es bien sabido que los hábitos de consumo vienen cambiando, que sumado a la aparición de nuevos formatos de retail, genera la necesidad de refinar las propuestas de valor, buscando operaciones cada vez más eficientes y alineadas con las expectativas de los consumidores, con el objetivo de continuar expandiéndose, en un mercado creciente, pero con mayor competencia. ”

**Juan Carlos Vallejo**



## Juan Carlos Vallejo

Gerente General de Intercorp Retail e InRetail Perú.  
Directivo especializado en estrategias de crecimiento y expansión empresarial.

Directivo con más de 25 años de experiencia en posiciones de alta dirección en el sector retail y financiero en el Perú y Latinoamérica. Ha liderado procesos de expansión y desarrollo de negocios dentro del Grupo Intercorp, participando en la creación y consolidación de importantes plataformas del sector retail, incluyendo supermercados, centros comerciales y tiendas por departamento.

Actualmente se desempeña como Gerente General de Intercorp Retail e InRetail Perú, conglomerado que agrupa operaciones de supermercados, farmacias, centros comerciales y retail especializado. Previamente fue Gerente General de Interseguro y participó en el desarrollo y expansión de diversas empresas del grupo.

Ingeniero Civil Industrial por la Universidad de Chile y MBA por INCAE Business School.

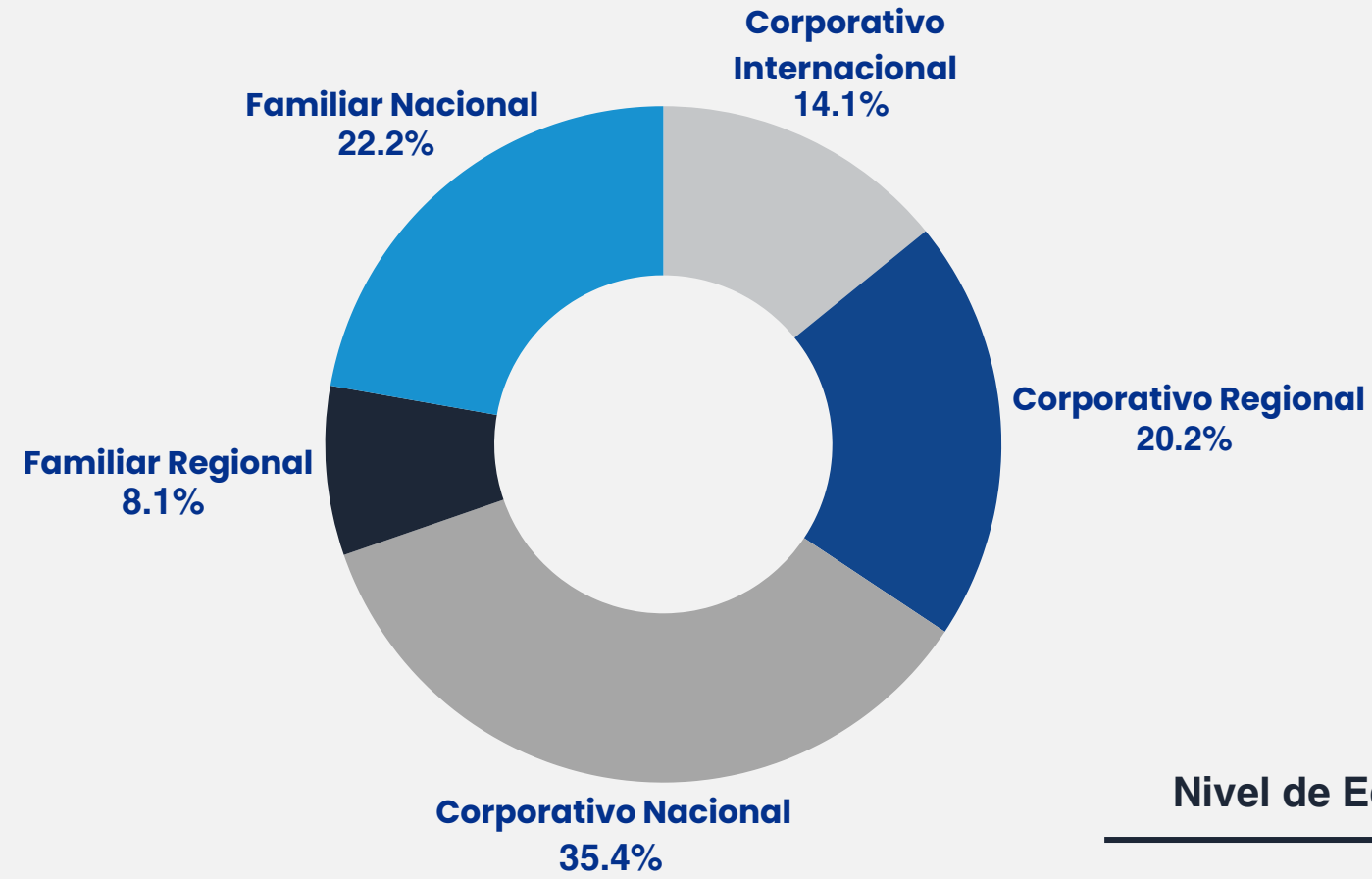
# Retail

Posición	Pequeña Facturación Anual < US\$35 MM	Mediana Facturación Anual > US\$ 36 MM - < US\$ 100 MM	Grande Facturación Anual > US\$100 MM
<b>Gerente General</b>	S/ 36,000 - S/ 42,000	S/ 46,000 - S/ 68,000	S/ 75,000 - S/ 95,000
<b>Gerente Comercial</b>	S/ 29,000 - S/ 35,000	S/ 42,000 - S/ 46,000	S/ 45,000 - S/ 48,000
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	S/ 20,000 - S/ 24,000	S/ 25,000 - S/ 28,000	S/ 35,000 - S/ 45,000
<b>Gerente de Operaciones</b>	S/ 18,000 - S/ 24,000	S/ 30,000 - S/ 35,000	S/ 39,000 - S/ 44,000
<b>Gerente Marketing</b>	S/ 20,000 - S/ 23,000	S/ 24,000 - S/ 28,000	S/ 29,000 - S/ 42,000
<b>Gerente de Tecnología</b>	S/ 18,000 - S/ 21,000	S/ 20,000 - S/ 26,000	S/ 35,000 - S/ 45,000
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	S/ 19,000 - S/ 25,000	S/ 29,000 - S/ 35,000	S/ 36,000 - S/ 42,000

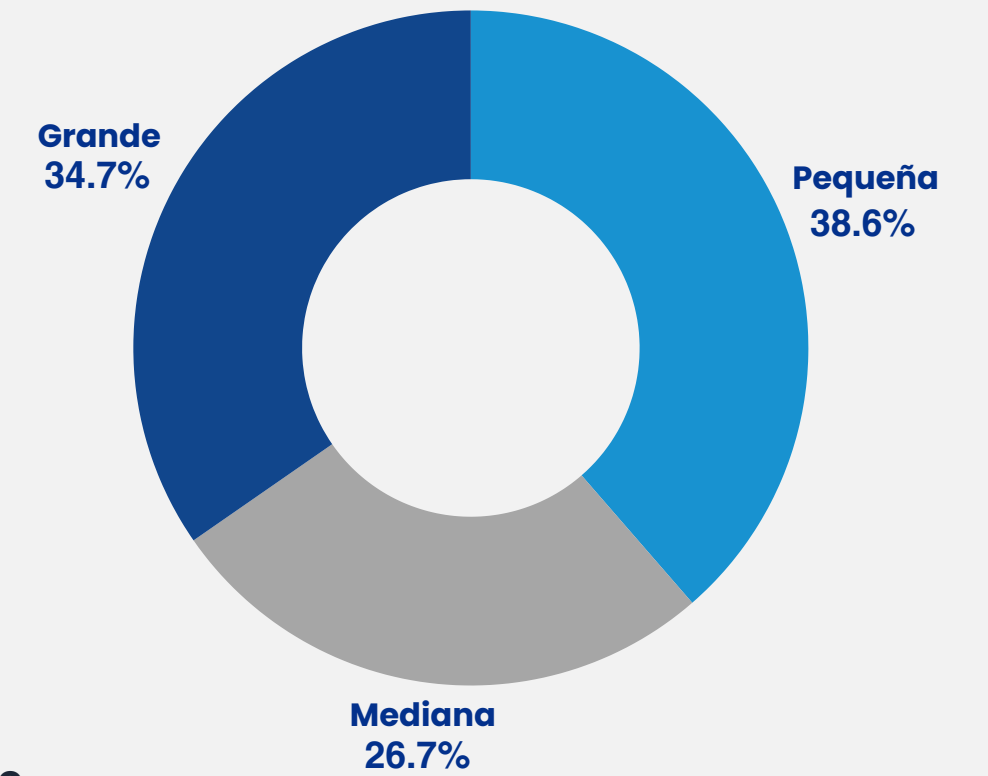
Nota: Los datos fueron obtenidos a partir del formulario de encuesta para el Estudio Salarial Perú - 2026.

# Panorama del Sector

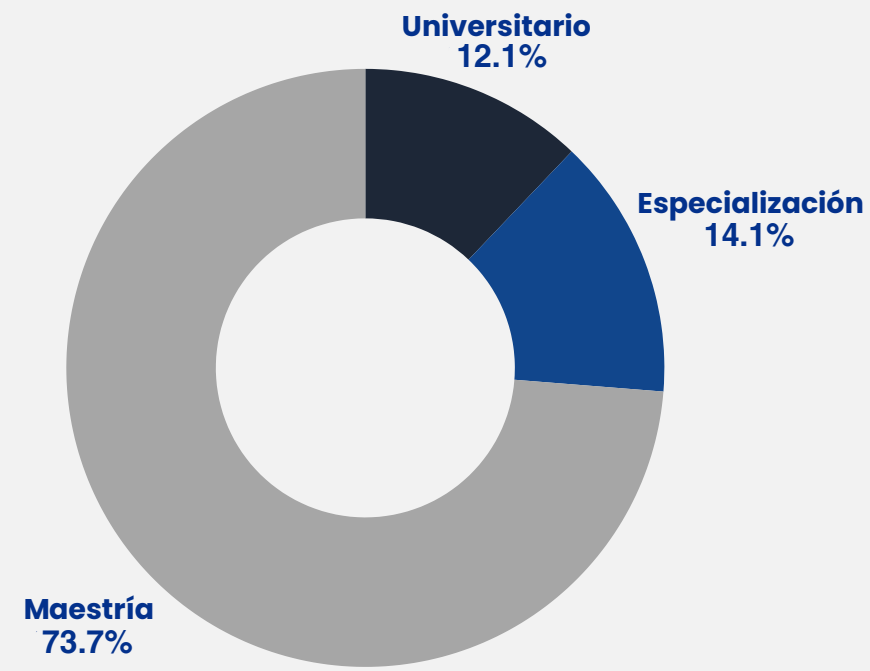
## Alcance Geográfico



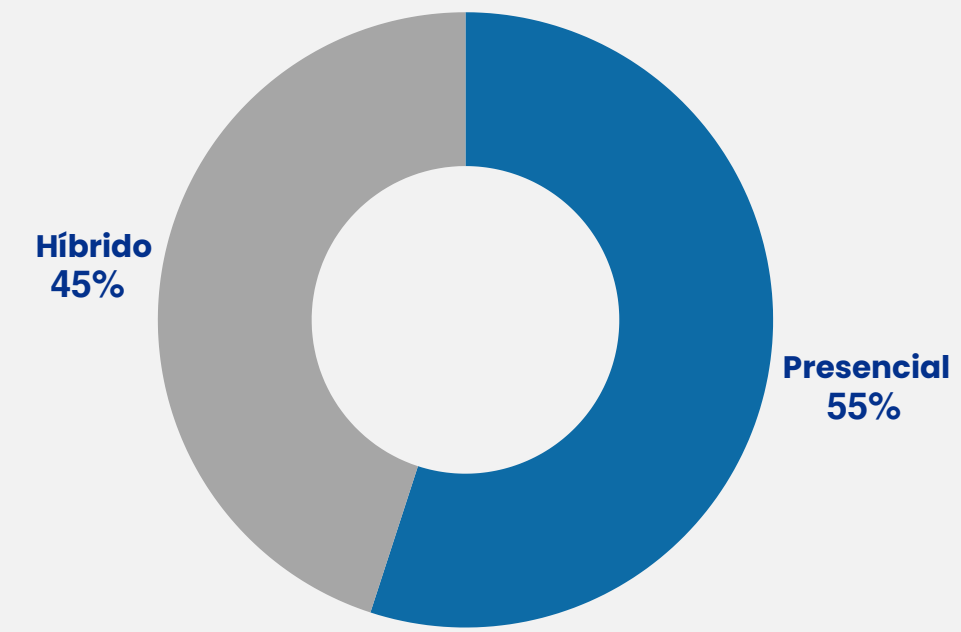
## Tipo de Empresa



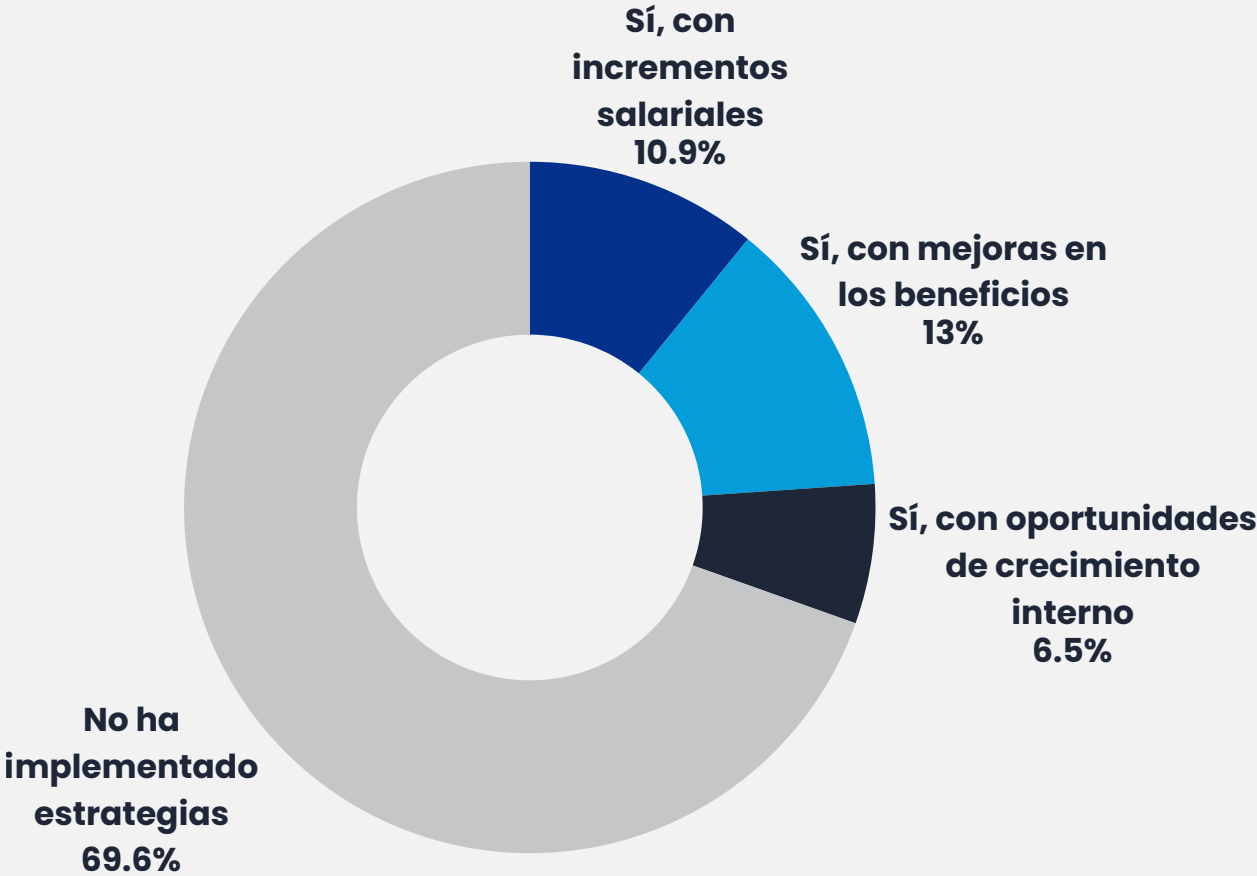
## Nivel de Educación



## Modalidad de Trabajo



## Estrategias de Retención

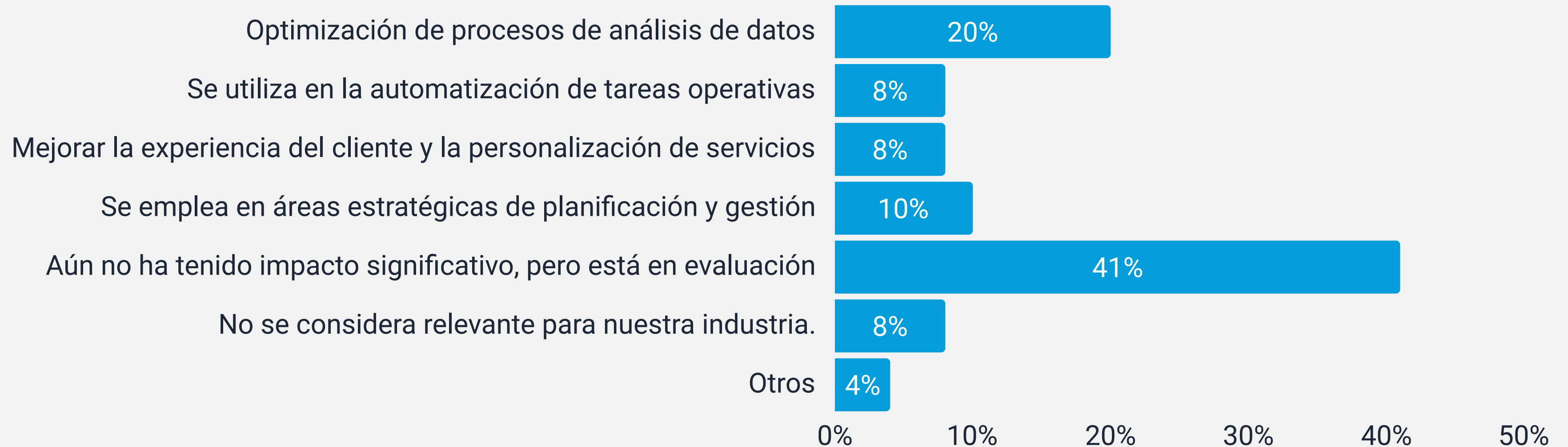


## Beneficios

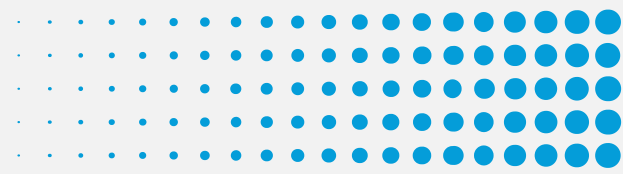


Nota: Pregunta de respuesta múltiple. Los porcentajes representan el porcentaje de profesionales encuestados que seleccionaron cada opción, por lo que pueden superar el 100%.

## Uso de la IA en las organizaciones



# **Bonos, beneficios complementarios y políticas de retención**



# BONOS

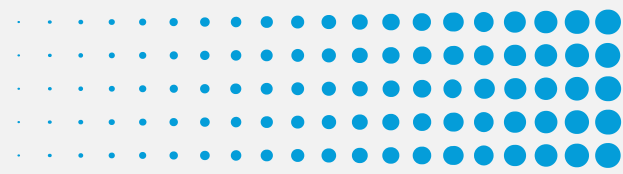
## Componente variable de la compensación ejecutiva

En posiciones ejecutivas, el bono anual es un componente clave de la compensación total, ya que alinea el desempeño del ejecutivo con los resultados del negocio y el cumplimiento de objetivos estratégicos.

Su magnitud varía según el sector, el tamaño de la empresa, el nivel del cargo y la complejidad del negocio. En general, los esquemas son más altos en industrias con mayor presión por resultados, complejidad operativa o exposición financiera.

## Referencia general de bono anual

Rubro / grupo de rubros	Bono referencial anual
Banca y Finanzas, Minería, Energía e Ingeniería y Construcción	4 a 6 sueldos
Consumo Masivo, Farmacéutica y Retail	3 a 4 sueldos
Agroindustria, Manufactura, Inmobiliaria, Educación y Maquinaria y Equipos	2 a 3 sueldos



# BONOS

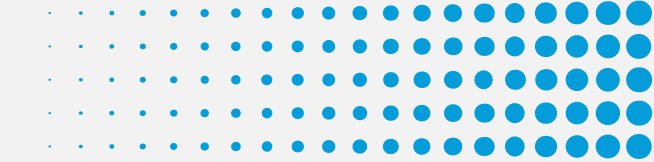
## Crterios que suelen definir el bono

El componente variable suele estructurarse sobre una combinación de metas corporativas, resultados financieros, indicadores de rentabilidad y crecimiento, objetivos individuales y cumplimiento de hitos estratégicos. Según el tipo de empresa y la naturaleza del rol, el bono puede responder principalmente al desempeño global del negocio o integrar, además, objetivos específicos del área y del ejecutivo.

Las diferencias entre sectores se explican, principalmente, por la intensidad competitiva, la presión por resultados, la complejidad operativa, la exposición financiera o regulatoria y la necesidad de alinear al ejecutivo con procesos de transformación o crecimiento. Por ello, las industrias más exigentes suelen presentar esquemas de bono más altos y estructurados.

## Lectura ejecutiva

El bono anual no solo cumple una función de recompensa. En niveles ejecutivos, también opera como un mecanismo de alineamiento, foco y compromiso con los resultados del negocio.



# BENEFICIOS ADICIONALES

## Componente variable de la compensación ejecutiva

En posiciones ejecutivas, la propuesta de valor no se limita al sueldo fijo y al bono anual. Los beneficios adicionales cumplen un rol relevante en la atracción y permanencia del talento, especialmente cuando refuerzan protección, movilidad, flexibilidad y calidad de vida. En nuestra experiencia, los beneficios más frecuentes en este nivel pueden agruparse en cuatro dimensiones:



**Salud y protección:** seguro médico privado o EPS, seguro de vida, coberturas familiares y, en ciertos casos, seguros internacionales.



**Movilidad y representación:** vehículo asignado o política de carro, combustible, mantenimiento, estacionamiento, gastos de representación y herramientas de conectividad.



**Flexibilidad y calidad de vida:** esquemas de trabajo flexible, autonomía en la gestión del tiempo, programas de bienestar e iniciativas de salud mental.



**Beneficios especiales de alta dirección:** cobertura familiar ampliada, escolaridad, vivienda, apoyo de reubicación y otros beneficios vinculados al alcance del rol.

## Lectura ejecutiva

Los beneficios adicionales más valorados son aquellos que complementan la compensación económica con una propuesta concreta de protección, movilidad y calidad de vida, en línea con el nivel de responsabilidad del cargo.

# POLÍTICAS DE RETENCIÓN

## Prácticas clave para sostener la permanencia del talento ejecutivo

Retener talento ejecutivo requiere más que una compensación competitiva. Las organizaciones más efectivas combinan una propuesta económica adecuada con condiciones reales de **crecimiento, confianza, reconocimiento y proyección**.

Las políticas de retención más efectivas suelen concentrarse en **cinco frentes**. El primero es una **compensación alineada al mercado**, con revisiones oportunas y criterios de equidad interna que permitan sostener la competitividad del rol. El segundo es la **proyección de carrera**, a través de oportunidades de desarrollo, participación en proyectos estratégicos y exposición a mayores niveles de responsabilidad.

Un tercer elemento es la **flexibilidad**, entendida no solo como modalidad de trabajo, sino también como una forma de facilitar un desempeño sostenible en el tiempo. A ello se suma la **calidad del vínculo con la alta dirección**, que en posiciones ejecutivas resulta especialmente relevante: claridad en el mandato, confianza para tomar decisiones, reconocimiento por resultados y coherencia entre expectativas y autonomía suelen influir directamente en la permanencia.

Finalmente, en posiciones de mayor responsabilidad, algunas organizaciones incorporan **incentivos de permanencia** de mediano y largo plazo, orientados a reforzar compromiso, continuidad y alineamiento con los objetivos del negocio.

## Lectura ejecutiva

La retención no se construye únicamente desde el sueldo, sino desde la capacidad de la organización para ofrecer al ejecutivo un entorno donde vea continuidad, espacio de crecimiento y respaldo para generar impacto.



**HUNTERS GROUP**  
AGILIUM WORLWIDE PERÚ

# Conclusión general

# Conclusión general para los gerentes en Perú

El mercado laboral en 2026 estará influido por la competencia por perfiles especializados y el cambio en las prioridades de los trabajadores, quienes valoran cada vez más la flexibilidad, el desarrollo profesional y el bienestar, según Deloitte. Para mantenerse competitivas, las empresas deben:

**Ofrecer salarios y beneficios alineados al mercado, un factor clave de atracción y retención según Deloitte.**

**Optimizar la experiencia del candidato, aspecto decisivo para captar talento en entornos altamente competitivos (AIHR).**

**Incorporar tecnología y herramientas digitales en los procesos de RRHH, tendencia prioritaria en los reportes de AIHR y McKinsey.**

**Fortalecer propuestas de valor que integren el equilibrio entre la vida laboral y personal, hoy uno de los principales drivers de atracción, engagement y retención del talento en niveles ejecutivos.**

En este contexto, contar con datos actualizados sobre tendencias salariales y estrategias de atracción y retención de talento será fundamental para la toma de decisiones en el 2026.



**HUNTERS GROUP**  
AGILIUM WORLWIDE PERÚ

# Hunters Group AGILIUM WORLWIDE PERÚ

# Hunters Group, Exclusive Perú Partner of



Durante **más de 25 años**, nos hemos dedicado a la **búsqueda de Ejecutivos y Directivos**, ofreciendo soluciones integrales y personalizadas para empresas en todos los sectores del mercado.

En Hunters Group, entendemos que el éxito de una empresa radica en su capacidad para atraer, evaluar y retener el mejor talento. Por eso, nos especializamos en identificar perfiles ejecutivos, desde mandos medios hasta gerenciales, garantizando que cada contratación sea un ajuste perfecto para tu organización.

## Presencia Internacional

Formamos parte de una alianza estratégica que abarca más de 30 países en el mundo y reúne a las mejores organizaciones especializadas en la búsqueda de ejecutivos. Como miembros de esta prestigiosa red, nos regimos por rigurosos estándares de calidad para brindarte un servicio eficiente, altamente capacitado y completamente personalizado.



# Bibliografía

---

- World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025.
- World Bank. (2024/2025). Global Economic Prospects.
- International Monetary Fund. (2025). World Economic Outlook.
- International Labour Organization. (2025). Global Wage Report.
- Gallup. (2024/2025). Global Workforce Trends.
- McKinsey & Company. (2024/2025). State of AI Report.
- Deloitte. (2024/2025). Global Human Capital Trends.
- Deloitte. (2025). AI talent and workforce transformation insights.
- SHRM. (2024/2025). Workplace Trends Report.
- Harvard Business Review. (2024/2025). Artículos sobre skills-based hiring y liderazgo.
- Hibob. (2025). Compensation & Benefits Trends Report.
- Infobae. (2024/2025). Cobertura periodística sobre adopción de IA en LATAM.
- iHire. (2024/2025). Talent Retention Report.
- Work Institute. (2024/2025). Retention Report.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024–2025). Informes Técnicos de Producción y Empleo.
- Banco Central de Reserva del Perú. (2024–2025). Reporte de Inflación; Sistema de Pagos y Fintech.
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2024–2025). Reportes del Sistema Financiero.
- Ministerio de la Producción. (2024–2025). Reportes Sectoriales.
- Ministerio de Energía y Minas. (2024–2025). Boletines Estadísticos de Minería y Energía.
- Ministerio de Educación. (2023–2025). Estadísticas de la Educación Básica y Superior.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2024). Reporte del Sistema Universitario Peruano.
- Contraloría General de la República del Perú. (2025). Reporte de Obras Paralizadas.
- Cámara Peruana de Comercio Electrónico. (2025). Reporte de Comercio Electrónico en el Perú.

ayudarte!



[\(+51\) 993 523 905](tel:+51993523905)



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



[linkedin.com/company/hunters-peru](https://www.linkedin.com/company/hunters-peru)



[Av. Alfredo Benavides 1579 Of. 704, Miraflores](#)

