

Perspectivas Salariales y Laborales de los Profesionales de TI en América Latina

Edición 2023





Perspectivas Salariales y Laborales de los Profesionales de TI en América Latina

Esta encuesta sobre Perspectivas Salariales y Laborales de los Profesionales de TI en América Latina 2023, ofrece una ventana a la realidad laboral y salarial de los profesionales de TI en nuestra región. A medida que las organizaciones continúan impulsando su transformación digital, **los líderes de TI se enfrentan a desafíos y oportunidades únicos.** La adaptación a nuevas tecnologías, la retención de talento y la búsqueda de satisfacción salarial serán factores clave para el éxito en este entorno dinámico.

Perspectivas Salariales y Laborales de los Profesionales de TI en América Latina

Los departamentos de tecnologías de la información (TI), han consagrado su rol protagónico en la evolución de los negocios hacia la economía digital.

En un contexto global, a pesar de escenarios recesivos en términos económicos, para 2023 se ha mantenido un clima de optimismo realista, manifiesto en la precepción mayoritaria de los Chief Information Officers (CIOs) sobre la continuidad en los presupuestos de inversión a corto plazo. Así quedó claro en nuestro primer Executive Briefing de 2023, que basado en una encuesta realizada por Foundry, publicamos en el primer semestre del año.

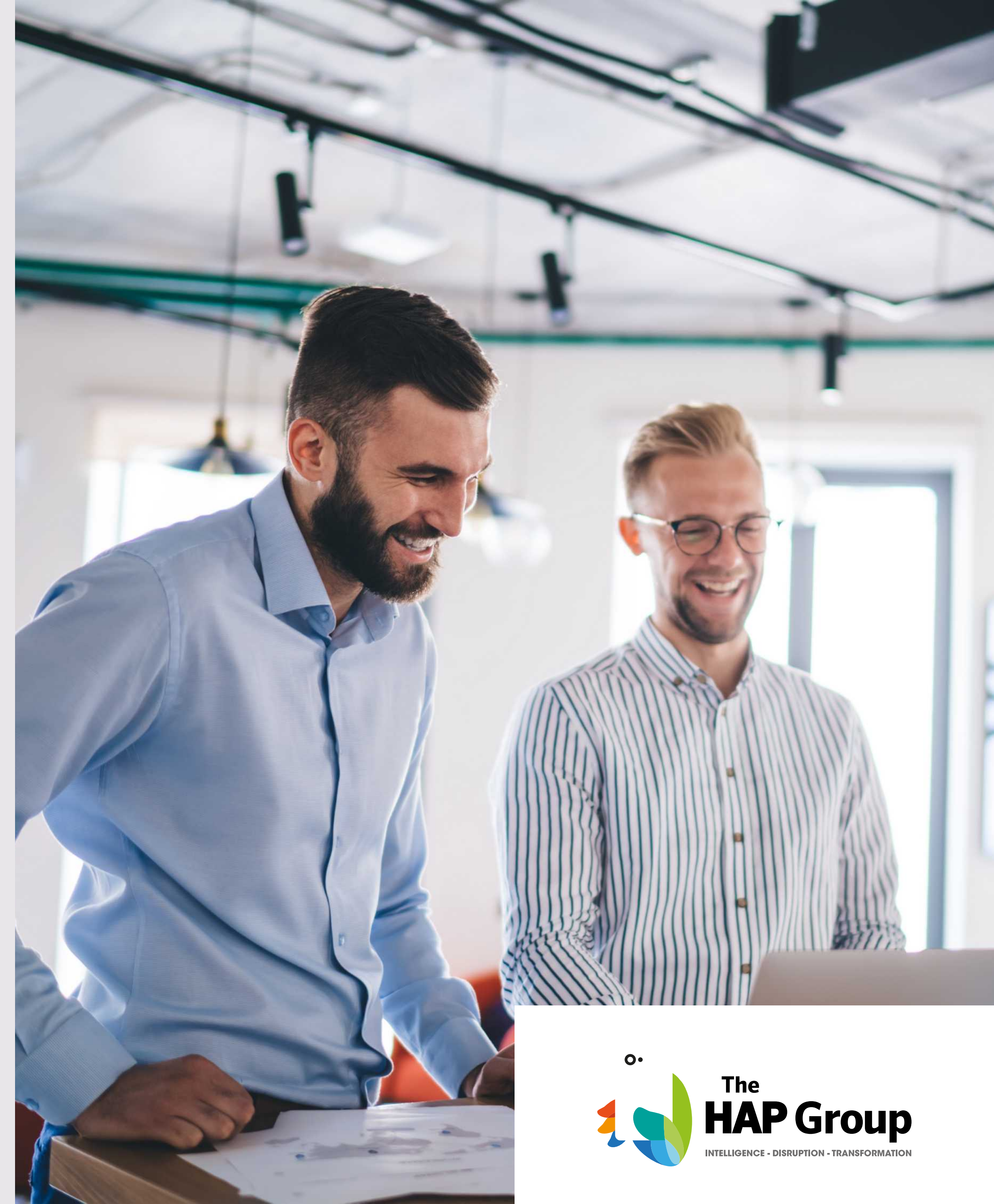
Los países de América Latina no escapan a estas tendencias, y por ello quisimos consultar la opinión de los CIOs y líderes de TI empresarial en la región como parte de nuestra segunda encuesta sobre Perspectivas Salariales y Laborales de los Profesionales de TI en América Latina 2023.

The Standard CIO logró convocar la participación de 177 profesionales de los departamentos de TI en empresas de países como Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú.

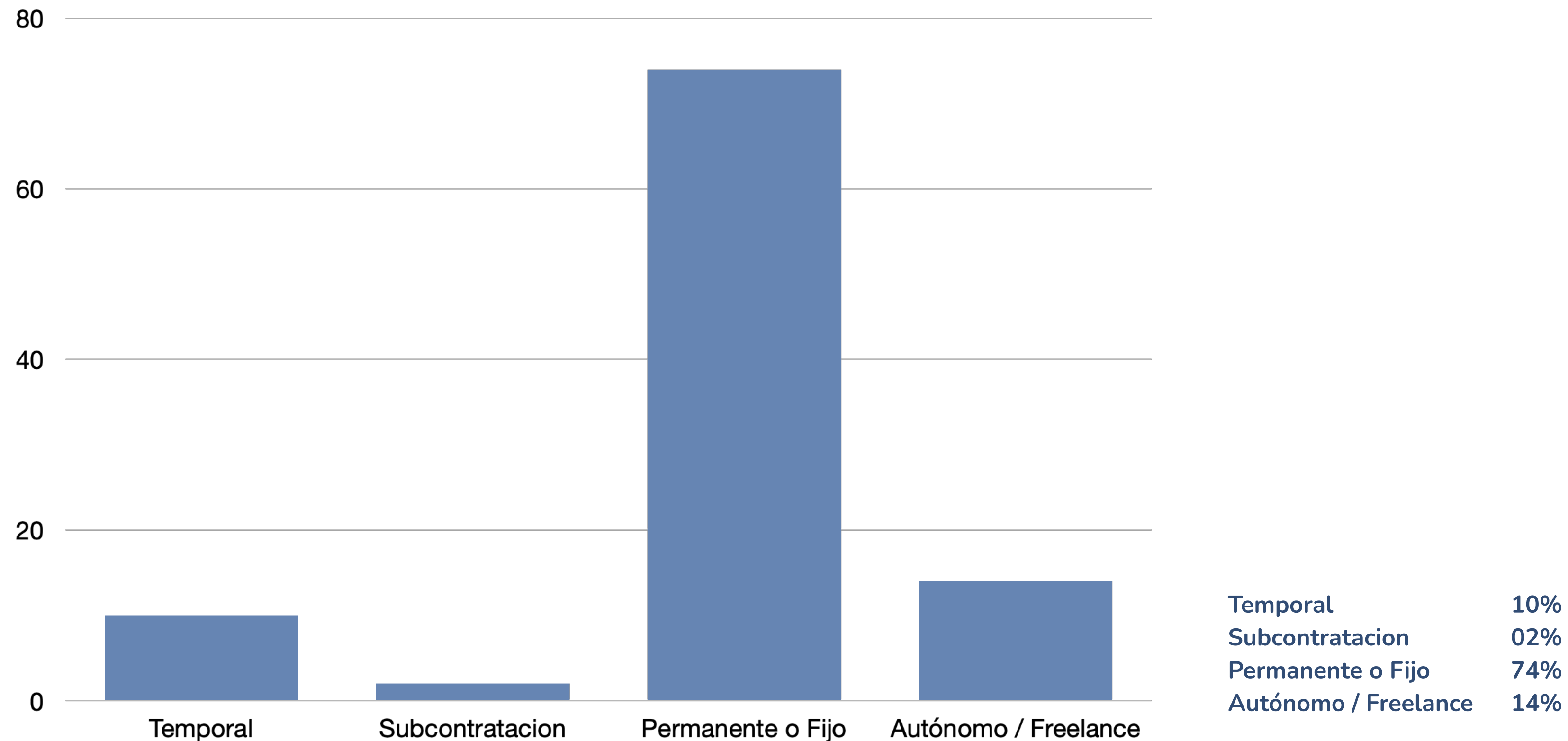
La información recopilada en esta encuesta fue procesada y analizada con la colaboración de Ricardo Dicarlo, profesor investigador del centro de transformación y analítica avanzada del Colegio de Estudios Superiores de Administración, CESA, de Colombia.

En esta nueva edición compartimos importantes insights sobre los desafíos, oportunidades y dinámicas que enfrentan los líderes de TI en nuestra región.

Edición 2023



1. Dinámicas Contractuales



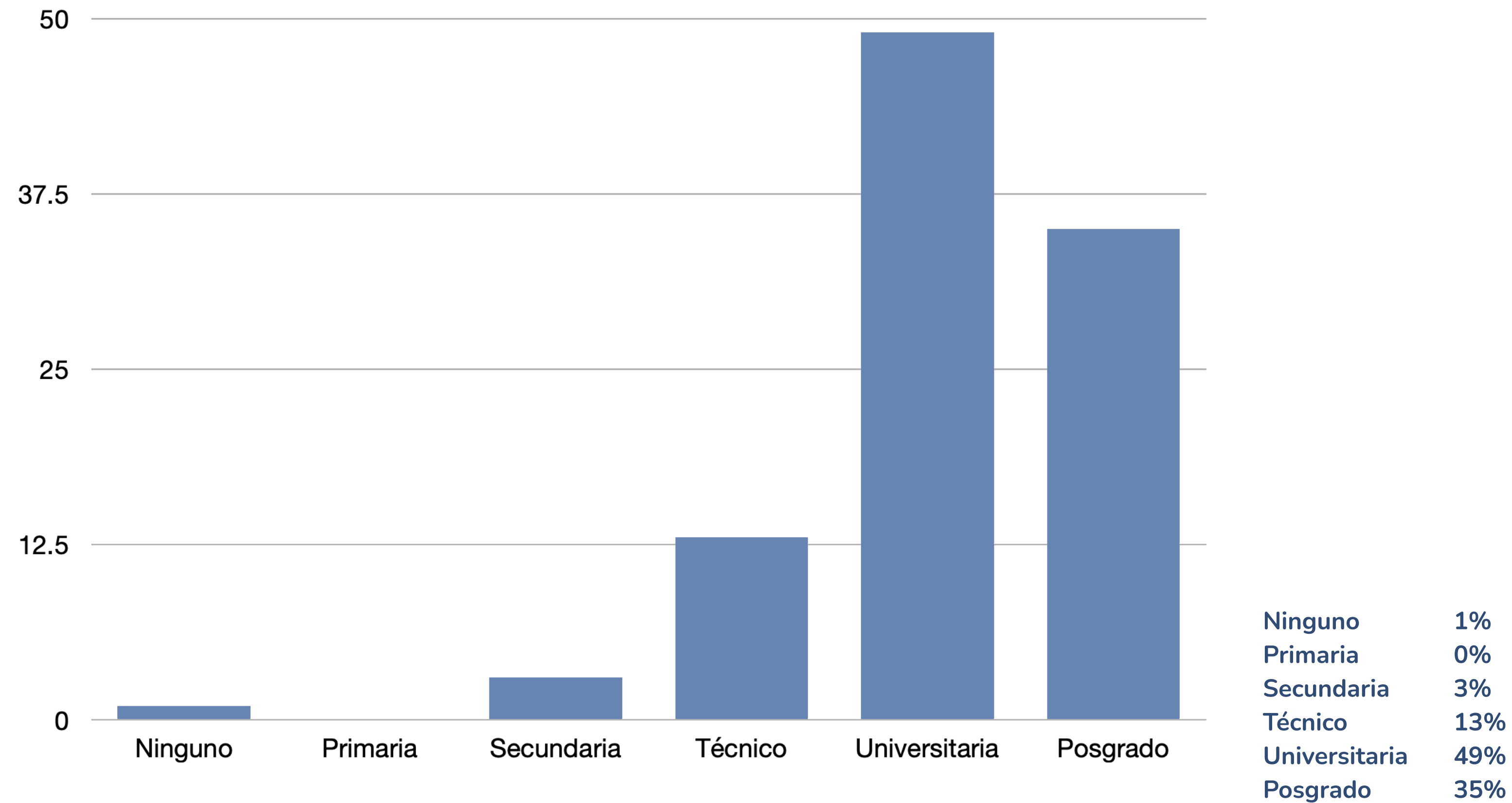
La distribución de los tipos de contratación entre los profesionales de TI arroja luces sobre las preferencias laborales y la flexibilidad en la industria. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados (74%) tienen contratos permanentes o fijos, lo que sugiere un alto nivel de estabilidad en el empleo y compromiso con sus empresas.

Es interesante observar que un porcentaje significativo de profesionales de TI (14%) opta por el trabajo autónomo o freelance. Esta elección de contrato refleja una creciente tendencia hacia la flexibilidad laboral en el sector, donde los profesionales pueden elegir proyectos específicos o colaborar con varias empresas al mismo tiempo.

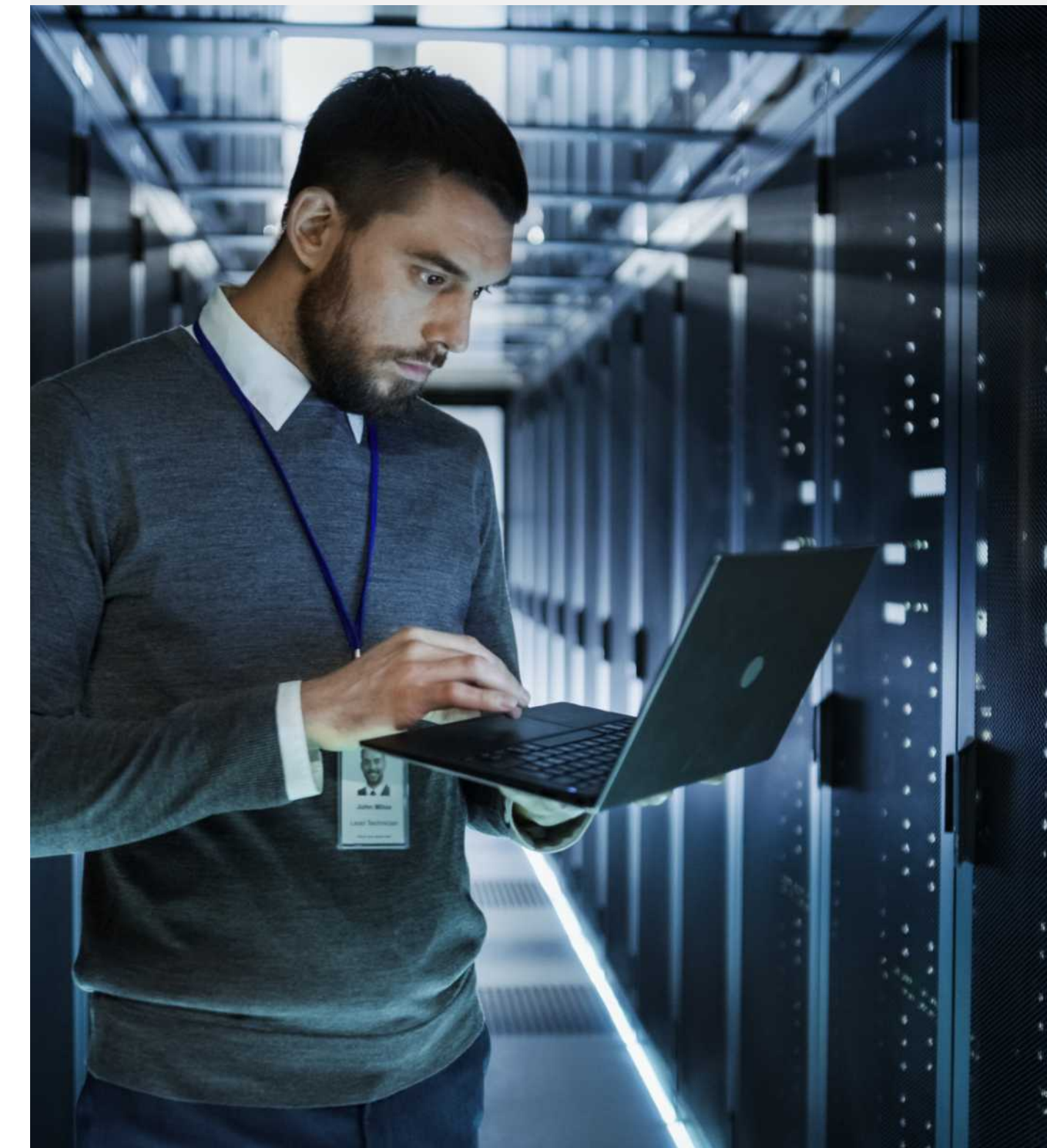
La presencia de contratos temporales (10%) y de subcontratación (2%) en el sector también es relevante. Los contratos temporales podrían estar asociados a proyectos específicos o a necesidades puntuales de las empresas. La subcontratación, por su parte, se conecta con la externalización de servicios y la colaboración con proveedores especializados en áreas de TI.

Nuestra pregunta:
¿Cuál es el tipo de contrato que posee con su empresa?

2. Nivel educativo y trayectoria en la empresa

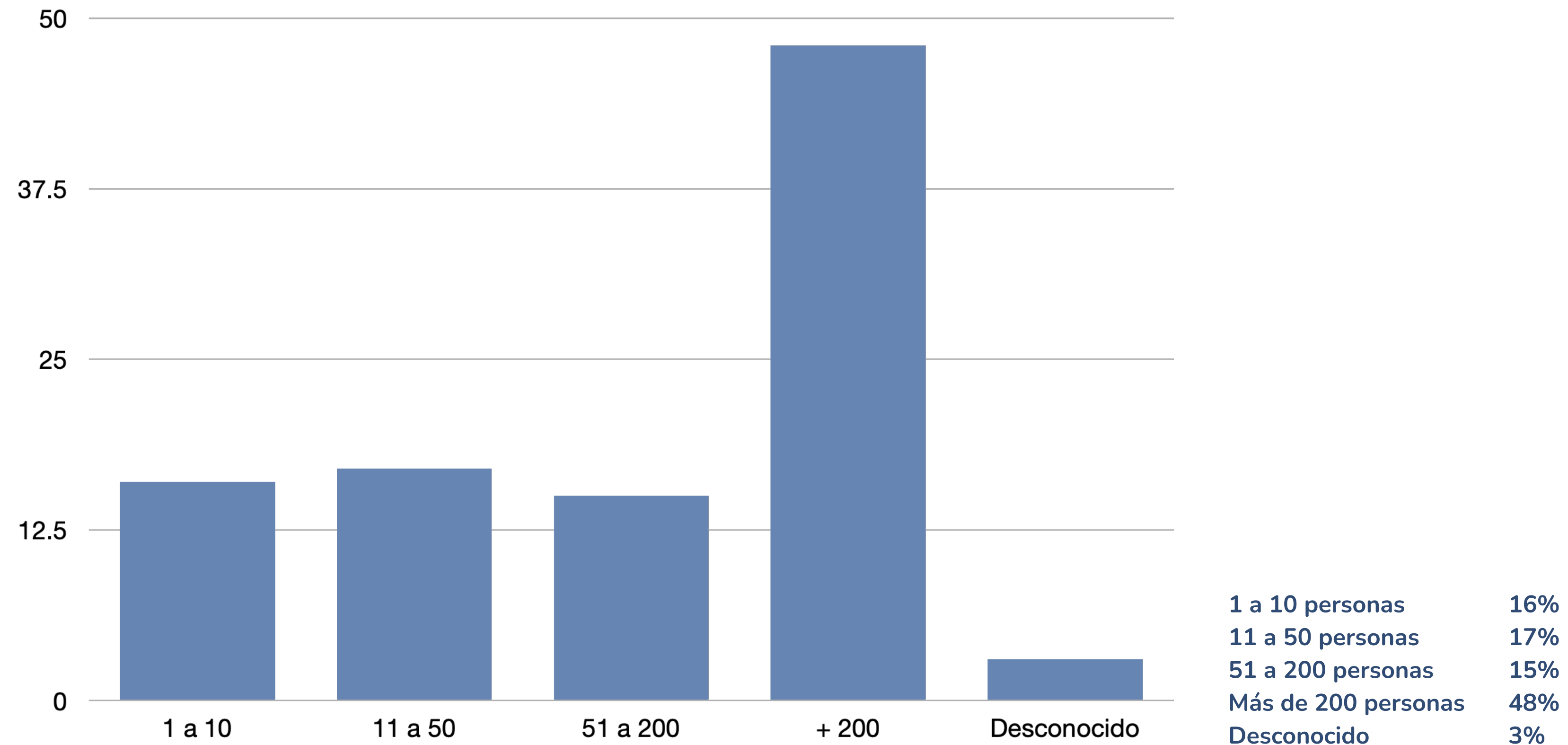


La educación universitaria es la norma en el sector de TI, ya que el 49% de los encuestados tiene una educación universitaria, mientras que un 35% ha completado un posgrado. Además, es alentador ver que el 38% de los profesionales han trabajado en sus empresas actuales por más de 10 años, lo que sugiere una estabilidad laboral en el sector.



Nuestra pregunta:
¿Cuál es su nivel educativo culminado?

3. Perfil y tamaño de las empresas



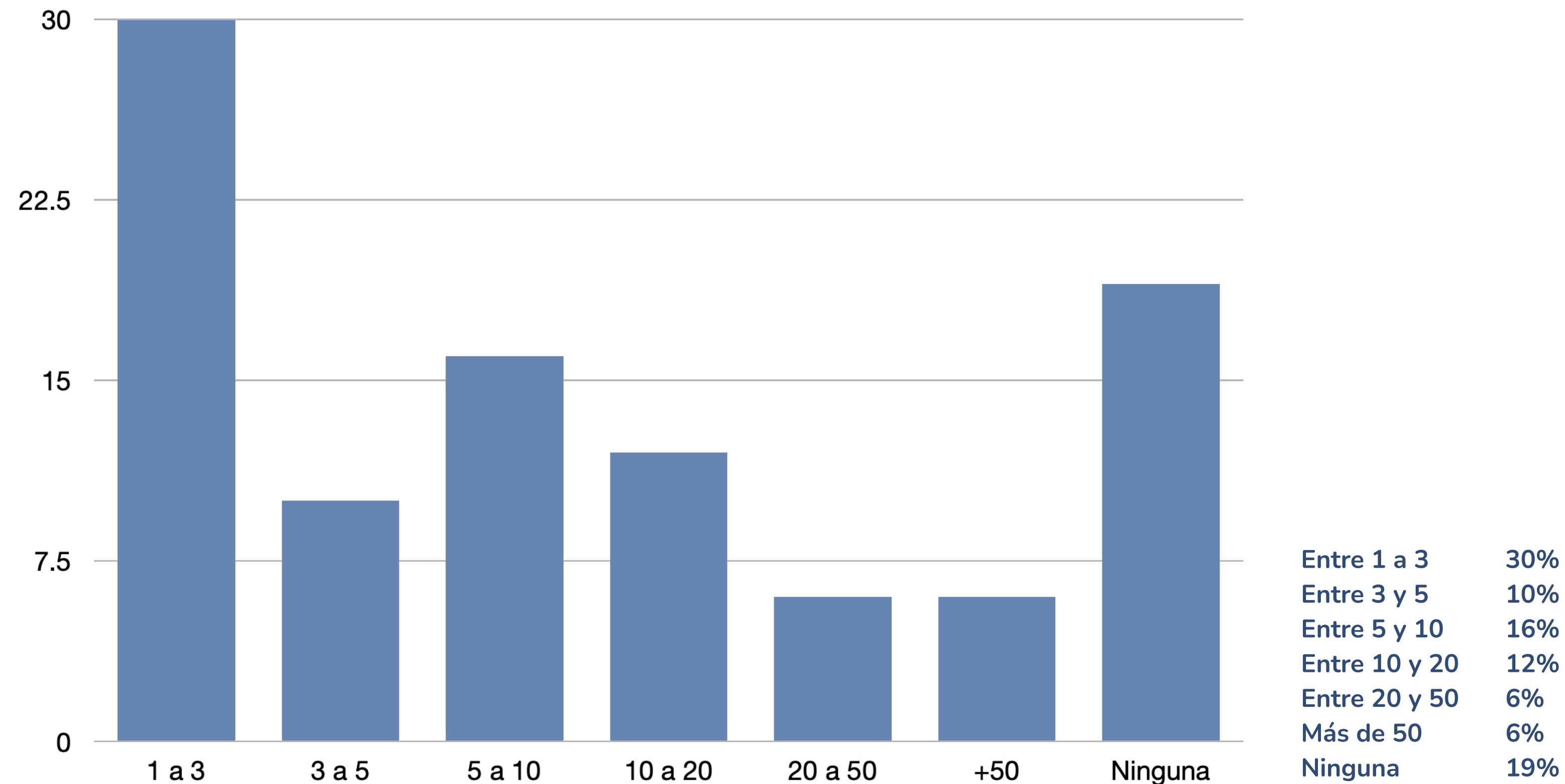
Los datos sobre el tamaño de las empresas donde los profesionales de TI se desempeñan ofrecen una perspectiva interesante de la estructura empresarial en el sector.

Observamos que la mayoría de los encuestados (48%) trabajan en empresas con más de 200 empleados, lo que refleja una presencia significativa de organizaciones de mayor tamaño en la industria de TI.

Por otro lado, empresas de menor tamaño también son una parte importante del panorama, ya que el 16% trabaja en empresas con entre 1 y 10 personas, y un 17% en empresas con entre 11 y 50 empleados. Además, un 15% trabaja en empresas que tienen entre 51 y 200 personas.

Nuestra pregunta:
¿Cuántas personas trabajan actualmente en la empresa donde se desempeña?

4. Dimensiones de los departamentos de TI



El análisis de los datos relacionados con la cantidad de personas bajo la responsabilidad de los encuestados proporciona una visión de la estructura de gestión y liderazgo en el sector de TI en América Latina.

El 30% de los encuestados tienen entre 1 y 3 personas bajo su cargo, lo que indica que una proporción considerable de profesionales se encuentra en roles de liderazgo de equipos pequeños. Además, el 10% supervisa entre 3 y 5 personas, y un 16% lidera equipos de entre 5 y 10 individuos.

En cuanto a equipos más grandes, el 12% de los encuestados tiene entre 10 y 20 personas bajo su responsabilidad, mientras que un 6% lidera equipos de entre 20 y 50 individuos. También es significativo que un 6% tenga más de 50 personas bajo su gestión, lo que refleja que algunos profesionales ocupan posiciones de liderazgo en organizaciones de mayor tamaño.

Un dato interesante es que un 19% de los encuestados declaró no tener a nadie bajo su responsabilidad. Esto podría indicar una diversidad en la distribución de roles dentro del sector, donde algunos profesionales pueden tener un enfoque más técnico y no necesariamente estar a cargo de equipos directamente.

Nuestra pregunta:
¿Cuántas personas se encuentran actualmente bajo su cargo o responsabilidad?

5. Ingresos mensuales



Entre 500 y 1.000 USD	26%
Entre 1.001 a 2.500 USD	40%
Entre 2.501 y 4.000 USD	17%
Entre 4.001 y 6.500 USD	9%
Más de 6.500 USD	8%

Estos resultados proporcionan una imagen completa de la distribución de ingresos en el sector de TI en América Latina, destacando tanto la diversidad en los niveles salariales como las oportunidades disponibles en diferentes rangos de experiencia y especialización.

El grupo más grande de encuestados (40%) tiene ingresos mensuales que oscilan entre 1,001 y 2,500 dólares. Esto sugiere que una proporción considerable de profesionales en la región se encuentra en un rango salarial que refleja un nivel de experiencia y especialización en el sector de TI.

El siguiente grupo más grande (26%) tiene ingresos entre 500 y 1,000 dólares, lo que podría reflejar tanto a profesionales en etapas tempranas de sus carreras como a aquellos en contextos económicos más desafiantes.

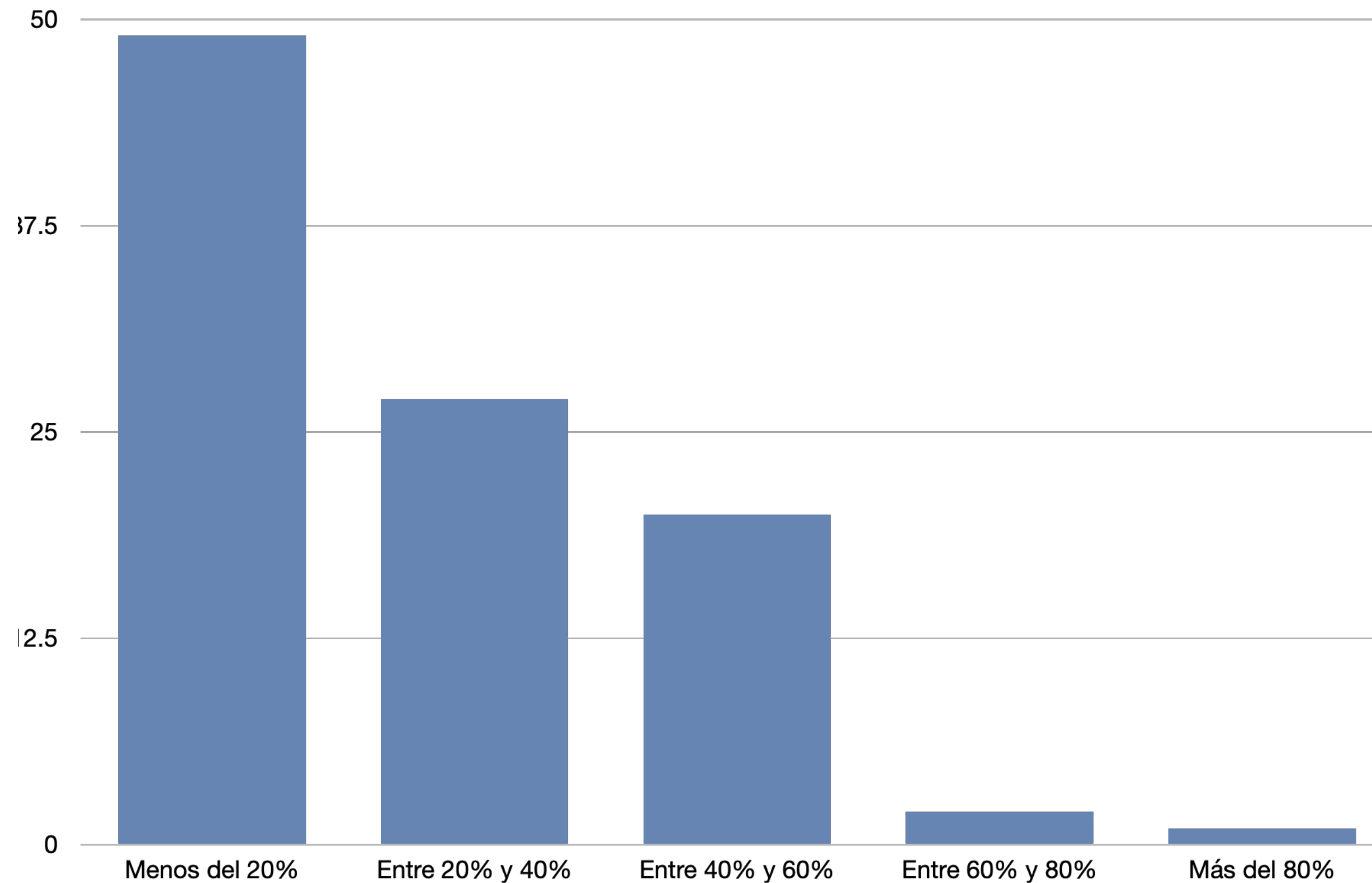
Un 17% de los encuestados tiene ingresos mensuales entre 2,501 y 4,000 dólares, lo que sugiere una proporción significativa de profesionales con un nivel de experiencia y especialización que los coloca en un rango salarial más alto.

Además, un 9% tiene ingresos entre 4,001 y 6,500 dólares, y otro 8% gana más de 6,500 dólares mensuales. Estos grupos representan a los profesionales con salarios más altos en la muestra y podrían estar ocupando roles más senior o con una especialización de alto nivel.

Nuestra pregunta:

¿Cuál es su nivel de ingreso mensual en US \$?

6. Comportamiento de los aumentos salariales



Hace menos de 3 meses	21%
En los últimos 6 meses	17%
Hace más de 1 año	41%
Hace más de 3 años	12%
Hace más de 5 años	9%

Intentamos valorar la perspectiva sobre las dinámicas de compensación y la frecuencia de incrementos para profesionales de TI en América Latina.

En este sentido, el 41% de los encuestados señala que su último aumento ocurrió hace más de 1 año, sugiriendo que los aumentos no son tan frecuentes y pueden estar ligados a ciclos anuales de evaluación o ajustes presupuestarios.

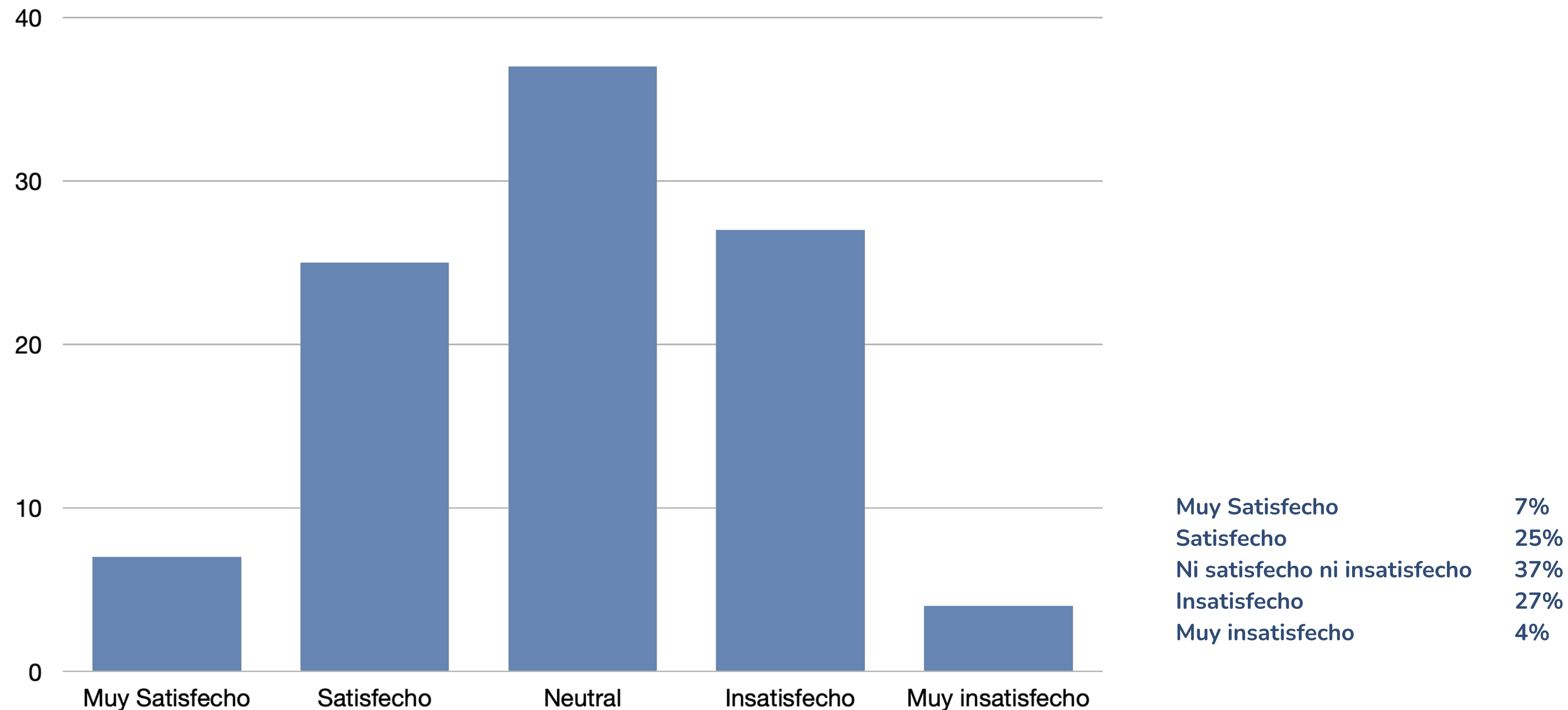
Sin embargo, un 21% y un 17% informan haber recibido aumentos en los últimos 3 meses y 6 meses respectivamente, indicando que una proporción considerable ha experimentado aumentos recientes.

Por otro lado, el 12% y 9% de encuestados mencionan que sus últimos aumentos ocurrieron hace más de 3 años y más de 5 años, lo cual podría señalar que para algunos profesionales los incrementos no son tan comunes.

En conjunto, estos datos reflejan una diversidad en la frecuencia de aumentos, sugiriendo que muchos profesionales han experimentado incrementos en el último año, posiblemente impulsados por la competencia por el talento en el sector y la retención de profesionales clave.

Nuestra pregunta:
¿Cuándo fue su último aumento salarial?

7. Nivel de satisfacción salarial



La revisión de esta variable nos permitió situar cómo los profesionales de TI en América Latina perciben sus ingresos en relación con su nivel de satisfacción.

Un 25% de los encuestados se declara "satisfecho", mientras que un 37% se encuentra en la categoría de "ni satisfecho ni insatisfecho", lo que sugiere una posición neutral en cuanto a la satisfacción salarial.

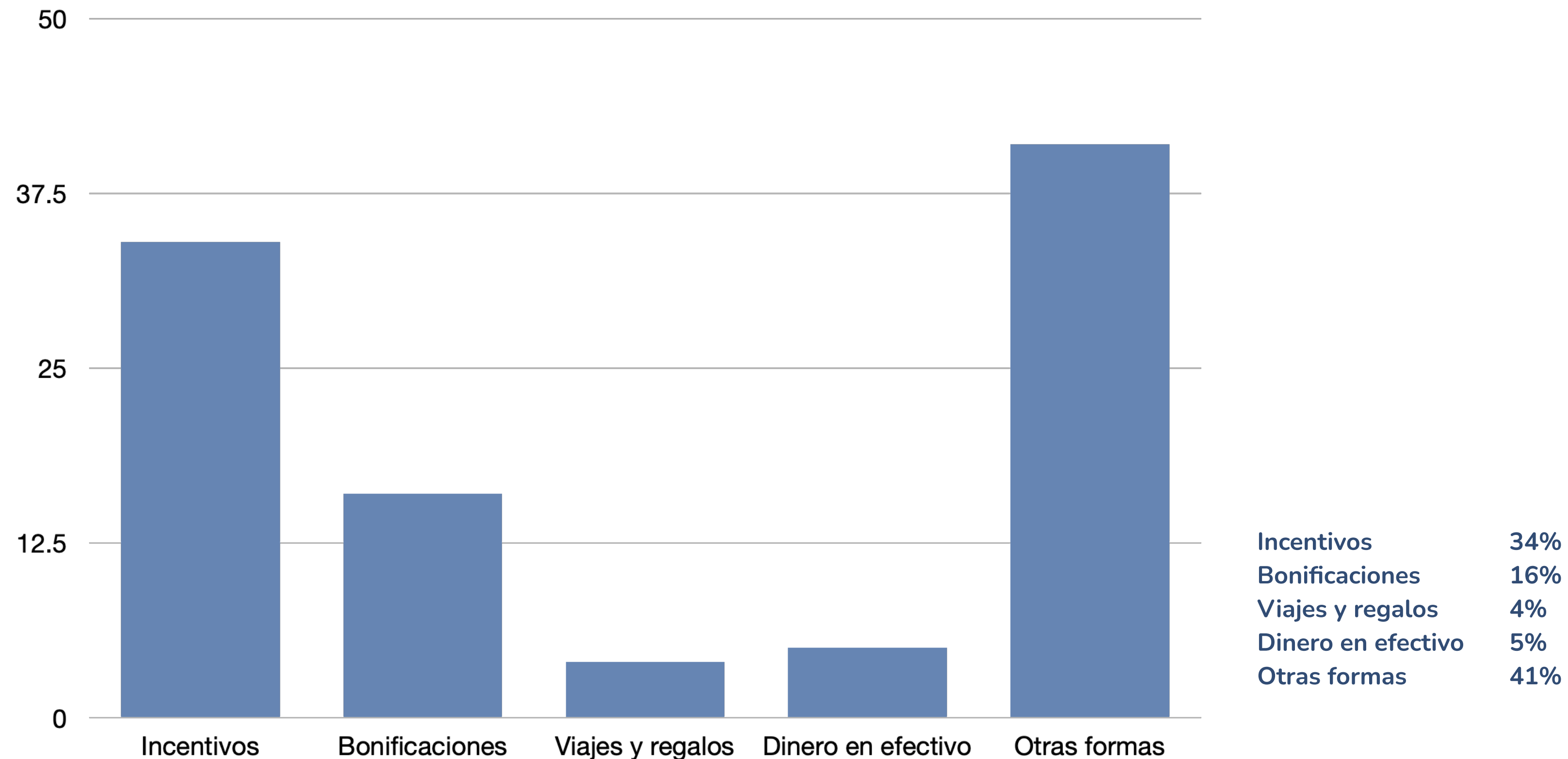
Por otro lado, un 27% de los profesionales expresan estar "Insatisfechos", mientras que un 7% se siente "muy satisfecho". Un 4% declara sentirse "muy insatisfecho" con su nivel salarial.

Como es deducible, la mayoría se encuentra en un rango de neutralidad, donde ni están completamente satisfechos ni insatisfechos por el salario percibido. Además, un 13% de los profesionales experimentó una reducción salarial en el último año, lo que podría indicar cierta inestabilidad en el ámbito laboral.

Las percepciones pueden estar influenciadas por factores como la comparación con el mercado, las responsabilidades laborales y las expectativas personales. Estos resultados resaltan la importancia de abordar la satisfacción salarial como un aspecto fundamental para retener y motivar a los profesionales en los departamentos de TI de las empresas

Nuestra pregunta:
¿Cuán satisfecho se encuentra usted con su nivel salarial actual?

8. Disponibilidad de incentivos y bonificaciones



Esta consulta nos otorga una visión de las estrategias empleadas por las empresas para mantener fidelizados a sus profesionales de TI. Un 34% de los encuestados indican que se han otorgado "incentivos", lo que sugiere que estas recompensas adicionales pueden ser una herramienta efectiva para mantener a los empleados comprometidos y satisfechos.

Además, un 41% menciona "otras formas" de incentivos, lo que sugiere una amplia variedad de enfoques utilizados por las empresas para retener su talento de TI. Esto podría incluir beneficios no tradicionales, oportunidades de desarrollo o reconocimiento por el desempeño sobresaliente.

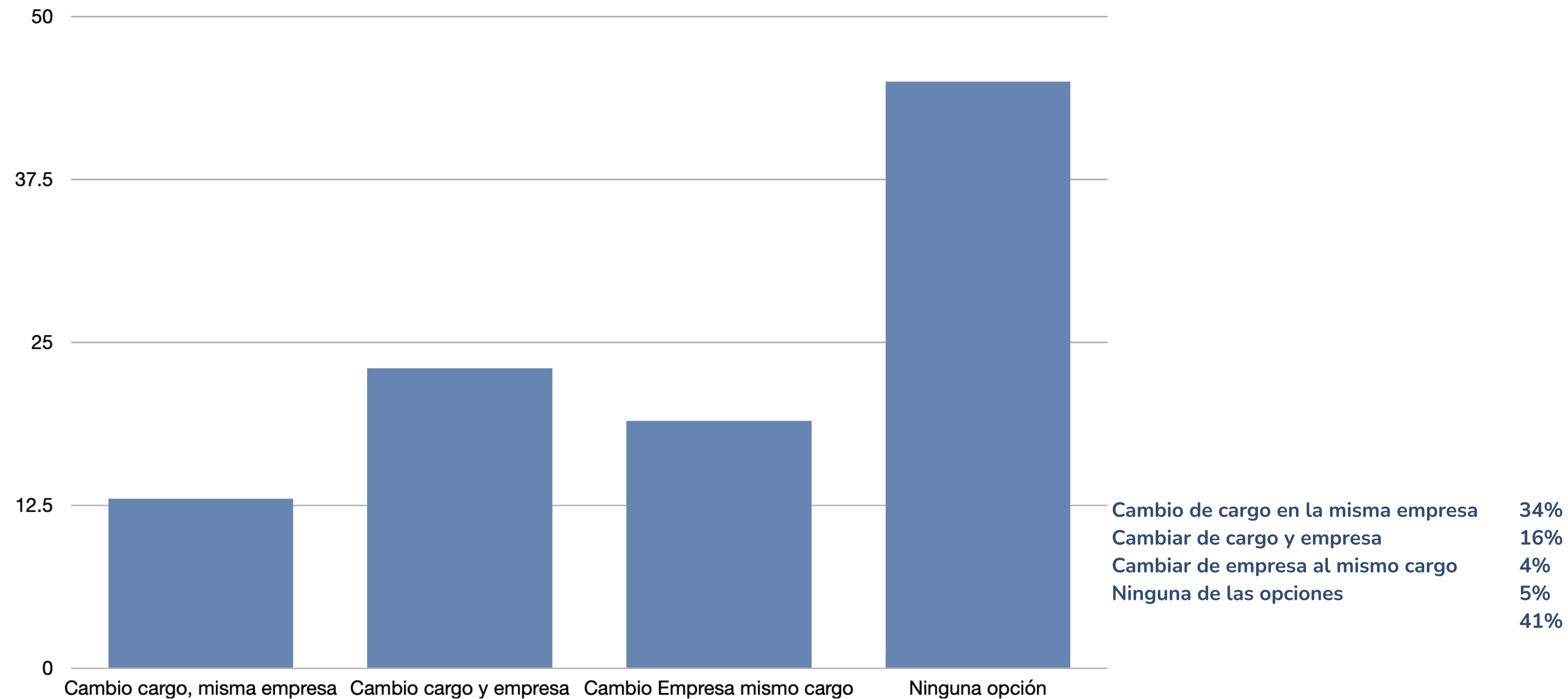
En comparación, las "bonificaciones" (16%) y el "dinero en efectivo" (5%) también son empleados como incentivos para retener al personal, mientras que el otorgamiento de "viajes y regalos" se sitúa en un 4%.

Los incentivos pueden variar según las necesidades y preferencias de los empleados, y los resultados sugieren que las empresas reconocen la importancia de mantener a sus profesionales comprometidos y satisfechos en un entorno altamente competitivo.

Nuestra pregunta:

¿Para mantener al personal de TI en el último año se han otorgado incentivos?

9. Perspectivas de cambio de empleo



Consultar las próximas decisiones laborales que los profesionales de TI están considerando tomar, no brinda una visión clara de las tendencias y expectativas en términos de movilidad en el sector.

Un notable 23% de los encuestados está ponderando la posibilidad de "cambiar de cargo y empresa", lo que sugiere un fuerte interés en buscar nuevas oportunidades fuera de su empleador actual. Esto podría reflejar la búsqueda de desafíos renovados, crecimiento profesional o mejores condiciones en otro lugar.

Por otro lado, un 19% está pensando en la opción de "cambiar de empresa al mismo cargo", lo que podría señalar que algunos profesionales buscan un cambio de ambiente laboral sin necesariamente alterar sus roles actuales. Esto podría estar influenciado por factores como la cultura de la empresa o las perspectivas de desarrollo en el nuevo entorno.

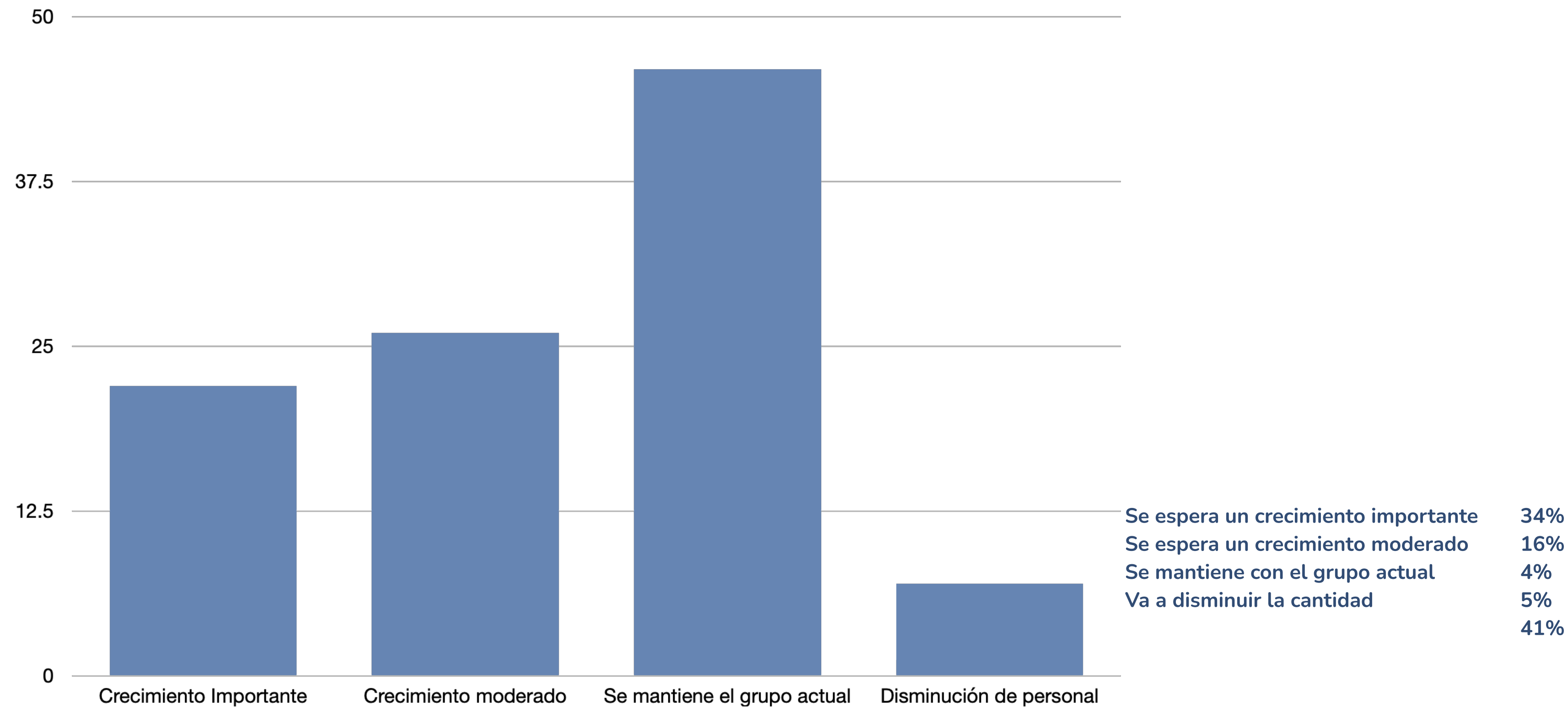
Asimismo, un 13% está considerando la posibilidad de un "cambio de cargo en la misma empresa", lo que sugiere que algunos profesionales tienen la mirada puesta en el crecimiento dentro de su organización actual. Esto podría indicar la presencia de programas internos de desarrollo y planes de carrera estructurados.

Finalmente, un considerable 45% declara que no está considerando ninguna de las opciones, lo que podría indicar satisfacción con su situación actual o una preferencia por la estabilidad en el corto plazo.

Nuestra pregunta:

¿Actualmente se encuentra evaluando alguna de las siguientes situaciones laborales?

10. Clima entre los profesionales de IT en su organización



Los datos sobre el clima entre los profesionales de TI en las organizaciones revelan una gama de perspectivas en cuanto a sus expectativas de crecimiento. Un considerable 46% de los encuestados considera que el ambiente "se mantiene con el grupo actual", sugiriendo una estabilidad en términos de tamaño de equipo y proyectos. Por otro lado, un 26% percibe un "crecimiento moderado" en el ambiente, lo que podría reflejar un optimismo cauto acerca del desarrollo.

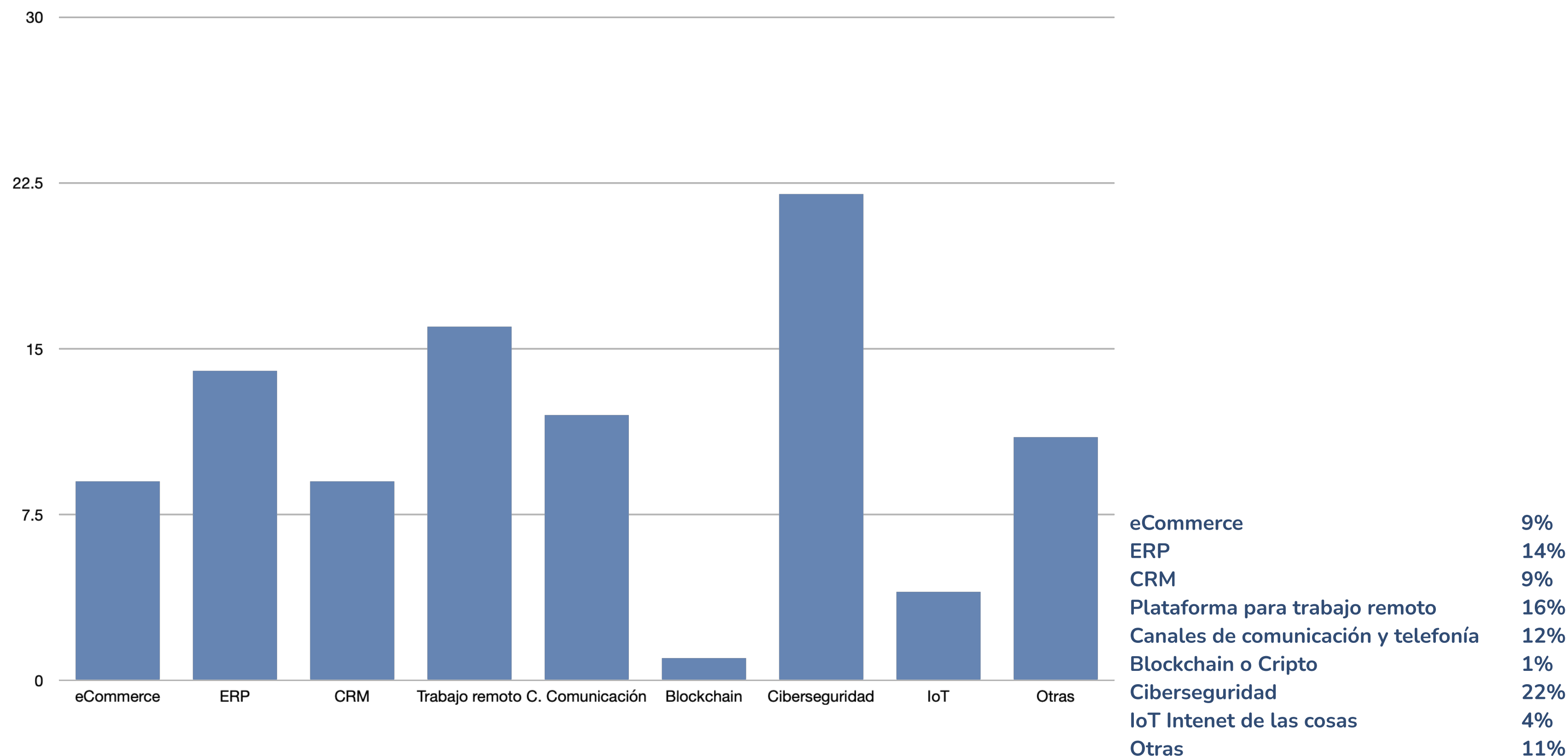
Adicionalmente, un 22% espera un "crecimiento importante", indicando una positiva perspectiva hacia un aumento sustancial en el ámbito de TI. En contraste, un 7% visualiza que la cantidad de profesionales de TI disminuirá, lo que podría estar vinculado a cambios en la organización o el sector.

En cuanto a las posiciones más necesarias en el ámbito de TI en los próximos 12 meses, los datos reflejan una alta demanda de "especialistas y programadores" con un 54%. Los "gerentes y jefes de departamento" también son considerados esenciales con un 20%, mientras que los "directivos o vicepresidentes" representan un 14%.

En conjunto, estos resultados sugieren que existe una mezcla de optimismo y cautela en las expectativas de crecimiento en el sector de TI. La necesidad de especialistas y programadores resalta la importancia de tener expertos técnicos en el equipo, mientras que la demanda de líderes de departamento y directivos sugiere un enfoque en la gestión efectiva y el liderazgo estratégico en la industria tecnológica.

Nuestra pregunta:
¿Cuál es el clima entre los profesionales de TI en su organización?

11. Desafíos y próximas inversiones en TI



En cuanto a los retos que se vislumbran el próximo año, la consulta reveló una serie de prioridades y áreas de enfoque.

Tanto la "automatización del departamento de IT" como la "incorporación de metodologías ágiles" representan un 16% de respuestas cada una. Esto indica un reconocimiento de la necesidad de eficiencia y agilidad en las operaciones de TI, reflejando el impulso hacia procesos más automatizados y flexibles.

La "automatización de las áreas comerciales y ventas" obtiene un considerable 22% de respuestas, señalando la importancia de optimizar y agilizar las funciones de negocio a través de la tecnología.

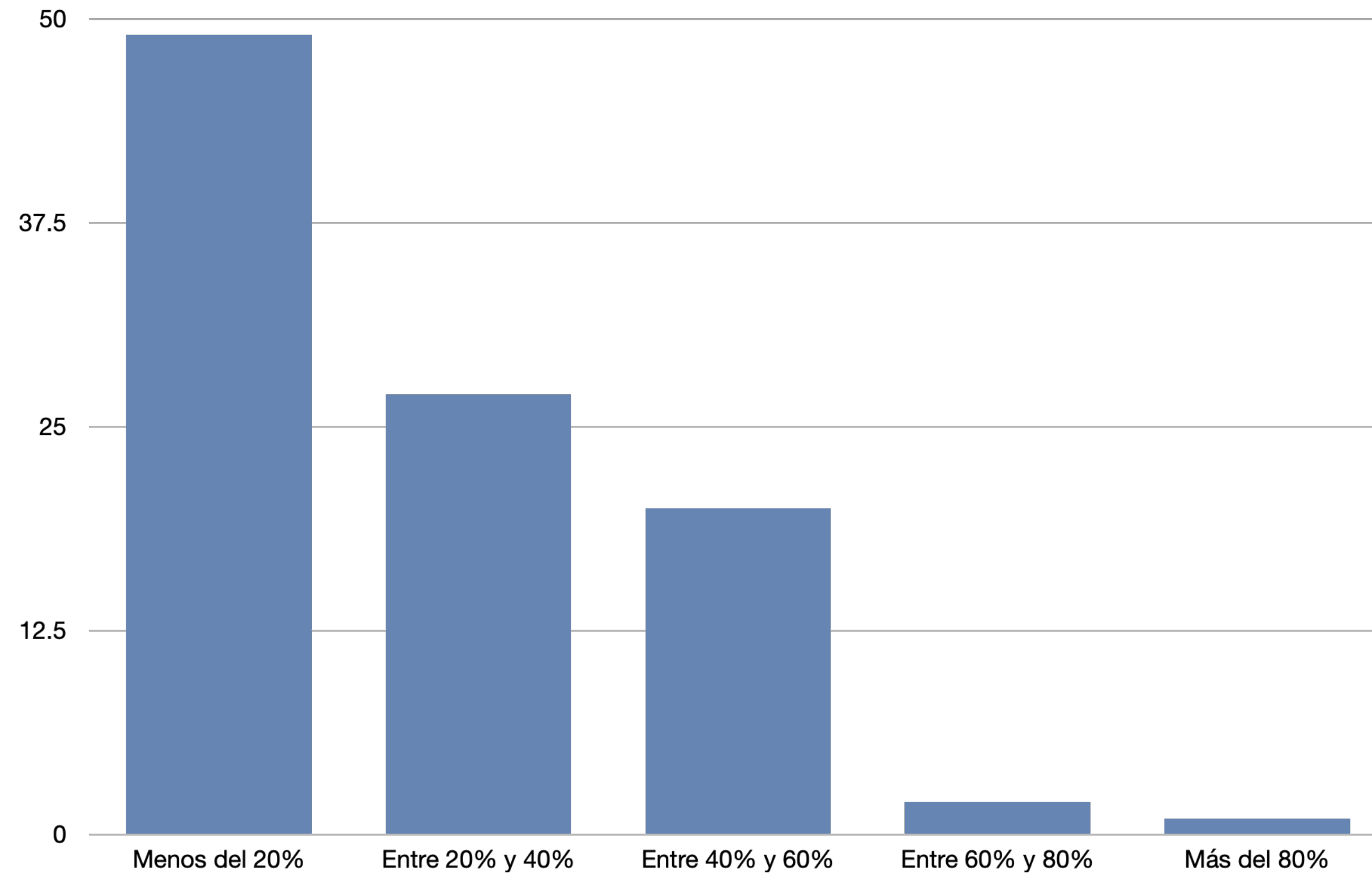
En cuanto a las inversiones tecnológicas del último año, la "ciberseguridad" lidera con un 22%, lo que resalta la prioridad de proteger los sistemas y datos frente a amenazas cibernéticas. Las "plataformas para trabajo remoto" y los "canales de comunicación y telefonía" reciben un 16% y 12% respectivamente, reflejando la adaptación a modelos de trabajo híbridos y la importancia de la comunicación en la nueva normalidad.

En resumen, estos datos indican un enfoque en la automatización, agilidad y seguridad en el sector tecnológico. Las inversiones tecnológicas reflejan la adaptación a modelos de trabajo remoto y la importancia de mantener una comunicación efectiva, además de la creciente conciencia sobre la ciberseguridad en un entorno digital cada vez más complejo.

Nuestra pregunta:

¿A cuáles áreas se han dirigido las inversiones en tecnología de su organización?

12. Participación de las mujeres en TI



Menos del 20%	49%
Entre 20% y 40%	27%
Entre 40% y 60%	20%
Entre 60% y 80%	2%
Más del 80%	1%

Un aspecto que requiere atención es la representación de las mujeres en el sector de TI. La mayoría de las empresas tienen menos del 20% de mujeres en sus equipos de tecnología. Esto destaca la necesidad de esfuerzos continuos para promover la diversidad de género en este campo.



Nuestra pregunta:

¿Cuál es el porcentaje de mujeres que trabajan en el área de tecnología de su empresa?



Resumen metodológico

Para el desarrollo del estudio de sueldos y salarios se ha utilizado una metodología descriptiva bajo una técnica de recolección cuantitativa a través de una encuesta a las bases de datos de suscriptores de The Standard CIO.

La muestra contempla 177 líderes y profesionales de TI de Latinoamérica basados en Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú. México lidera la lista con un 31% de participación, seguido de cerca por Colombia (25%). Estos dos países juntos constituyen más de la mitad de la muestra. Argentina, Chile y Perú también tienen una presencia significativa en la encuesta.

En la muestra, destacaron los profesionales participantes del sector de "tecnología y comunicaciones", con un 22%, lo que indica la predominancia de profesionales de TI dentro de su propio ámbito. Asimismo, otros sectores también muestran una presencia destacada, como "Otro sector", que constituye un 25%.

En cuanto a la antigüedad de los profesionales en las empresas, la mayoría de los encuestados presentan un nivel de permanencia considerable. Un 38% tiene "más de 10 años" de experiencia en su empresa actual, lo que apunta a una estabilidad laboral notable y posiblemente la creación de relaciones duraderas entre empleados y organizaciones. Los rangos "entre 3 y 5 años" y "entre 6 y 10 años" también reciben un 17% cada uno, indicando una proporción equitativa de profesionales con trayectorias medias y prolongadas.