



¿Sabes si tus salarios son competitivos?

Resumen de resultados de
Encuesta Salarial 2024



Shape the future
with confidence

En un contexto marcado por la transformación acelerada y la competencia por el talento, nuestra Encuesta Salarial 2024 revela tendencias clave y patrones en las políticas de compensación en el mercado peruano. Este informe más que un reflejo de números es una radiografía de cómo las empresas están redefiniendo sus estrategias salariales y de beneficios para atraer, retener y motivar a su fuerza laboral en un entorno cambiante.

A través de un análisis detallado que abarca múltiples sectores y realidades empresariales, nuestro estudio identifica las dinámicas salariales actuales, evidenciando cómo las empresas alinean sus estructuras de compensación con sus objetivos estratégicos y la realidad del mercado. Con una muestra representativa de compañías líderes, este informe no solo proporciona cifras, sino también un enfoque analítico para entender la competitividad salarial y las tendencias emergentes.

En un periodo en el que la agilidad y la adaptabilidad son más críticas que nunca, este informe se convierte en una herramienta esencial para los líderes que buscan tomar decisiones informadas sobre compensación y gestión de talento. Aquí, EY Perú ofrece una visión de los factores que impulsan las decisiones salariales y los beneficios que hoy se perfilan como diferenciadores en el mercado laboral.

SOBRE EL ESTUDIO

La Encuesta Salarial 2024, analiza las estructuras de compensación de una muestra representativa de empresas pertenecientes a diversos sectores económicos, con variaciones en niveles de ventas, HeadCount y distribución geográfica. Considera un análisis exhaustivo de 860 posiciones homologadas, basado en 84,607 observaciones, lo que refleja un crecimiento del 23.7% en comparación con la edición 2023. Se incluye información detallada sobre niveles de alta dirección (Gerentes Generales, Gerentes Centrales), mandos intermedios (Gerencias de Área, Subgerencias), así como cargos operativos y administrativos (Jefaturas, Coordinadores, Supervisores, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Operarios).

El análisis profundiza en los componentes de la remuneración fija mensual, la remuneración variable, las utilidades y los beneficios cuantificables, presentando los promedios de dichos elementos.

En la versión en línea, los usuarios podrán acceder a información que incluye la mediana y percentiles (10, 25, 75 y 90), segmentados por nivel de ventas, sector económico, tamaño de la plantilla y ubicación geográfica.

Además, la versión completa ofrece un análisis complementario sobre políticas salariales y beneficios, aportando información lateral relacionada con las

prácticas de las empresas participantes en estas áreas.

El Estudio Salarial 2024 ha sido desarrollado bajo rigurosos estándares de confidencialidad, garantizando que toda la información proporcionada por nuestros clientes sea tratada con el más alto nivel de protección y discreción. La confidencialidad es un pilar esencial de nuestra metodología, permitiéndonos ofrecer datos confiables y de alto valor estratégico para la gestión de compensaciones.



CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

860

Posiciones Homologadas

84,607

Observaciones

La muestra abarca sectores clave como Servicios, Comercial, Industrial, Minería, y Servicios Financieros, ofreciendo un panorama variado del mercado peruano. La división por headcount o facturación, permite evaluar cómo el tamaño de la empresa impacta en las políticas salariales, revelando si las grandes empresas ofrecen compensaciones competitivas en comparación con empresas medianas y pequeñas. Este desglose es fundamental para entender patrones salariales específicos de cada tipo de organización y región.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Por facturación



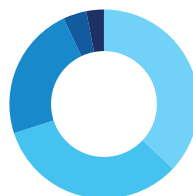
32%
Menos de
MMUS\$50

29%
De MMUS\$50
a MMUS\$100

20%
De MMUS\$100
a MMUS\$300

19%
Más de
MMUS\$300

Por sector



37%
Servicios

33%
Comercial

23%
Industrial

4%
Minería

3%
Servicios Financieros

Por HeadCount



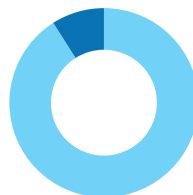
17%
Menos de 100
colaboradores

34%
De 100 a 400
colaboradores

17%
De 400 a 1500
colaboradores

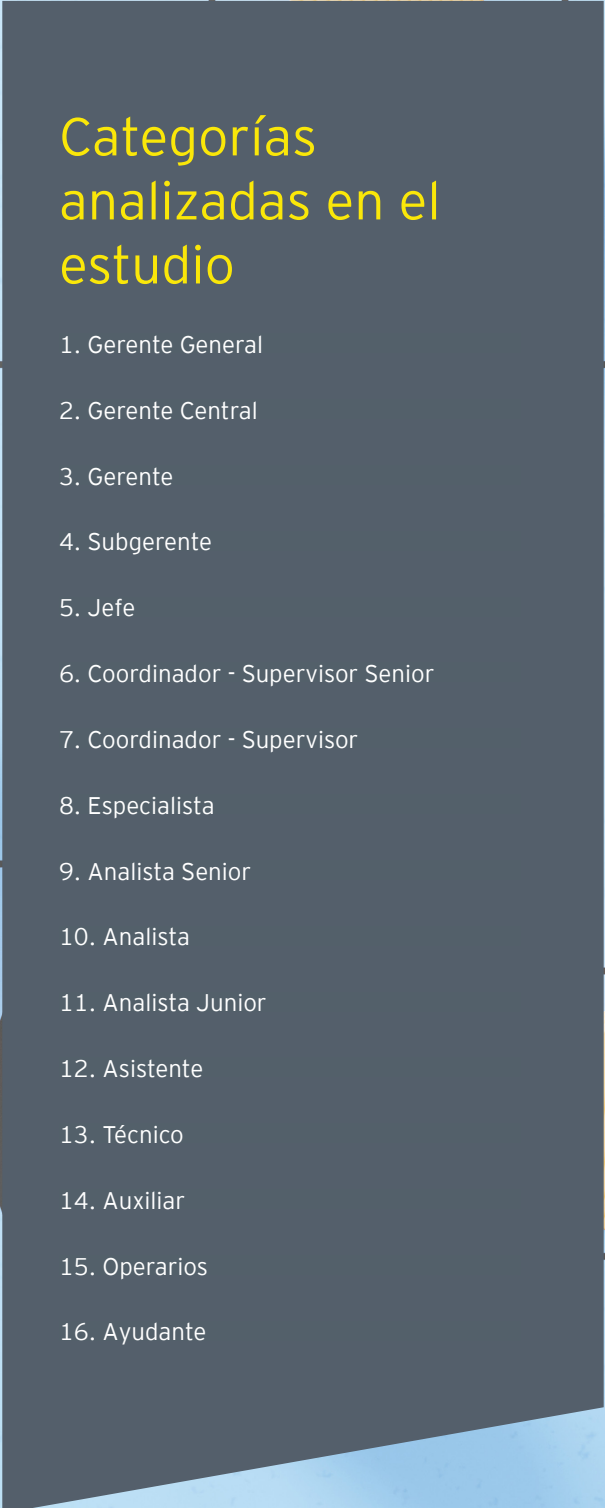
32%
Más de 1500
colaboradores

Por región



91%
Lima

9%
Provincia



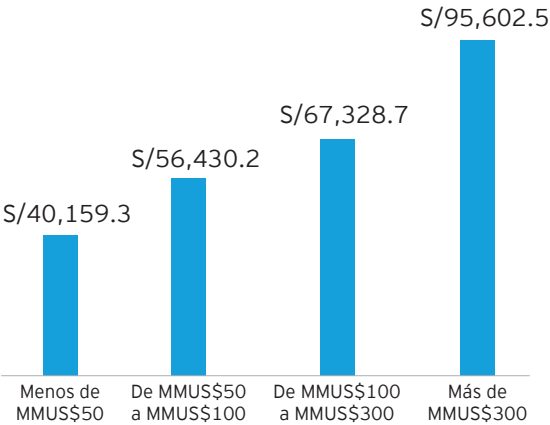
Categorías analizadas en el estudio

1. Gerente General
2. Gerente Central
3. Gerente
4. Subgerente
5. Jefe
6. Coordinador - Supervisor Senior
7. Coordinador - Supervisor
8. Especialista
9. Analista Senior
10. Analista
11. Analista Junior
12. Asistente
13. Técnico
14. Auxiliar
15. Operarios
16. Ayudante

Remuneración Fija Mensual - Gerente General | Por Ventas

Análisis Remuneración Fija Mensual y Ventas

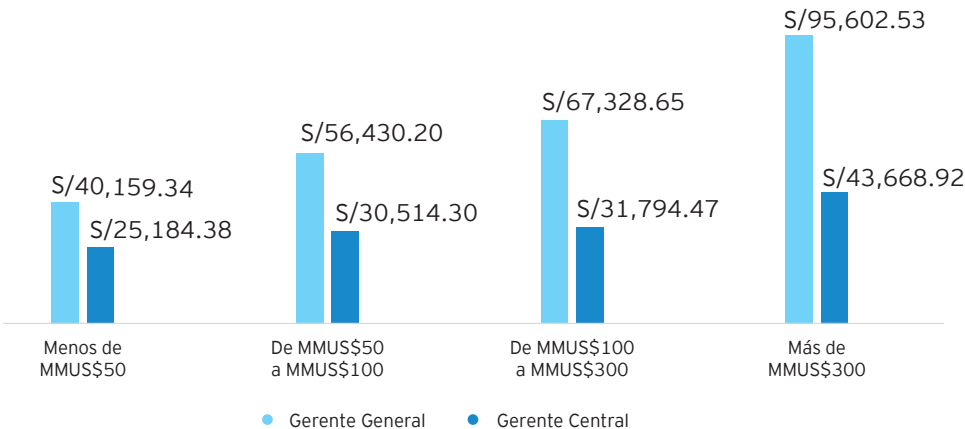
La remuneración fija de los Gerentes Generales se incrementa en línea con el nivel de ventas de la empresa, lo cual puede estar vinculado al mayor nivel de riesgo y responsabilidad que entraña gestionar una empresa de mayor envergadura. Además, refleja cómo el tamaño financiero de la empresa influye en la capacidad de competir salarialmente por el talento ejecutivo.



Remuneración Fija Mensual | Gerente General y Gerente Central

Promedio Remuneración Fija Mensual Por Ventas

Los datos muestran una relación entre el nivel de ventas y el salario promedio tanto de Gerentes Generales como Centrales, indicando que las empresas con mayores ingresos invierten más en roles estratégicos. Esto sugiere un enfoque en la atracción de talento experimentado y competitivo.

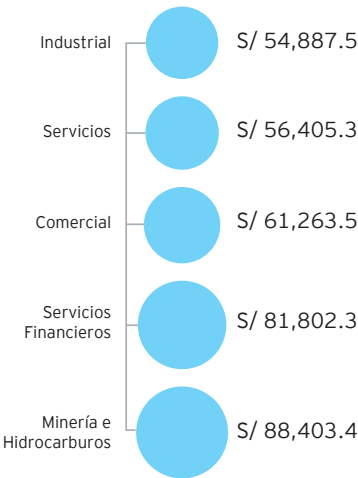


Remuneración Fija Mensual- Gerente General | Por Sector

Análisis Remuneración Fija Mensual y Sector

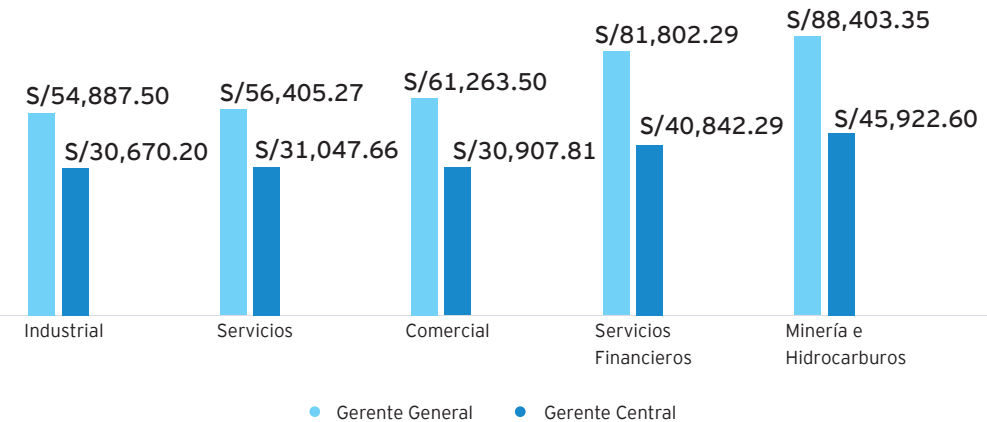
La remuneración de los Gerentes Generales varía considerablemente entre sectores. Minería, típicamente es uno de los sectores mejor pagado en Perú, debido a la alta demanda de talento especializado y la competitividad global.

En contraste, el sector Industrial presenta niveles salariales más bajos, en algunos casos por estar más orientadas al control de costos.



Remuneración Fija Mensual | Gerente General y Gerente Central

Promedio Remuneración Fija Mensual Por Sector



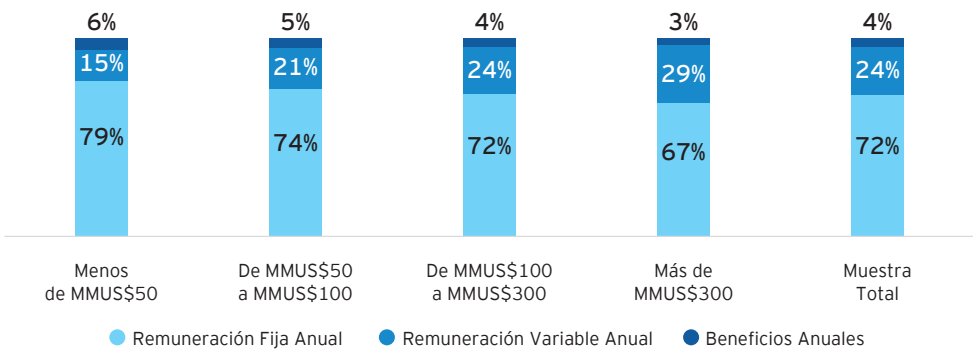
Mix Retributivo- Gerente General | Por Ventas

Estructura Remuneración según Ventas

Remuneración Anual = 100%

Análisis Estructura

Conforme aumenta el nivel de ventas, la remuneración fija representa una menor proporción dentro del paquete total de compensación. Esto sugiere que las empresas más grandes tienden a ofrecer paquetes con componentes variables más significativos, incentivando el desempeño y alineando los intereses de los Gerentes Generales con los resultados de la empresa.



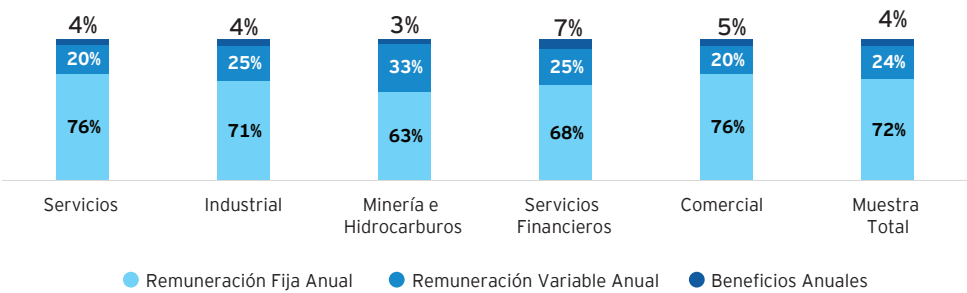
Estructura Remunerativa - Gerente General | Por Sector

Estructura Remuneración según Sector

Remuneración Anual = 100%

Análisis Estructura

En los sectores de Minería e Hidrocarburos, la proporción de la remuneración fija es menor en comparación con sectores como Servicios y Comercial. Esto podría sugerir que los sectores más competitivos prefieren estructuras variables que puedan adaptarse a la volatilidad del mercado, como en el caso de los hidrocarburos, donde los ingresos pueden variar significativamente año tras año.

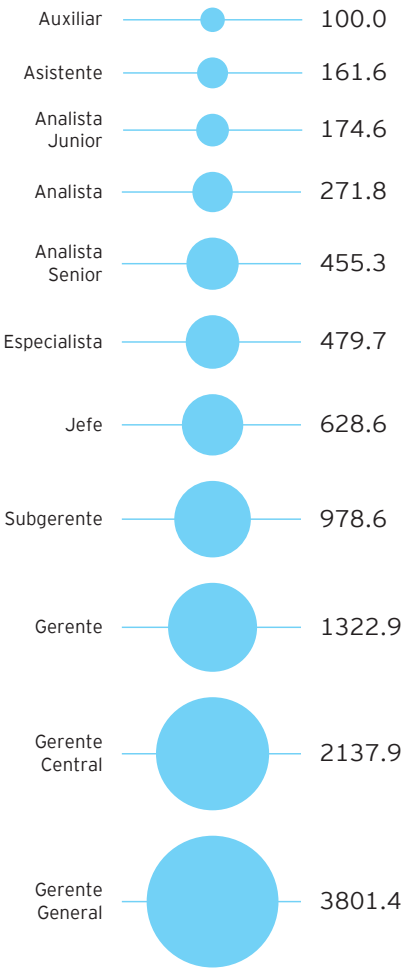


Correlación de Remuneración Fija Mensual por Categoría

Nivel de Remuneración Fija Mensual - Mercado Base Auxiliar = 100

Análisis - Correlación

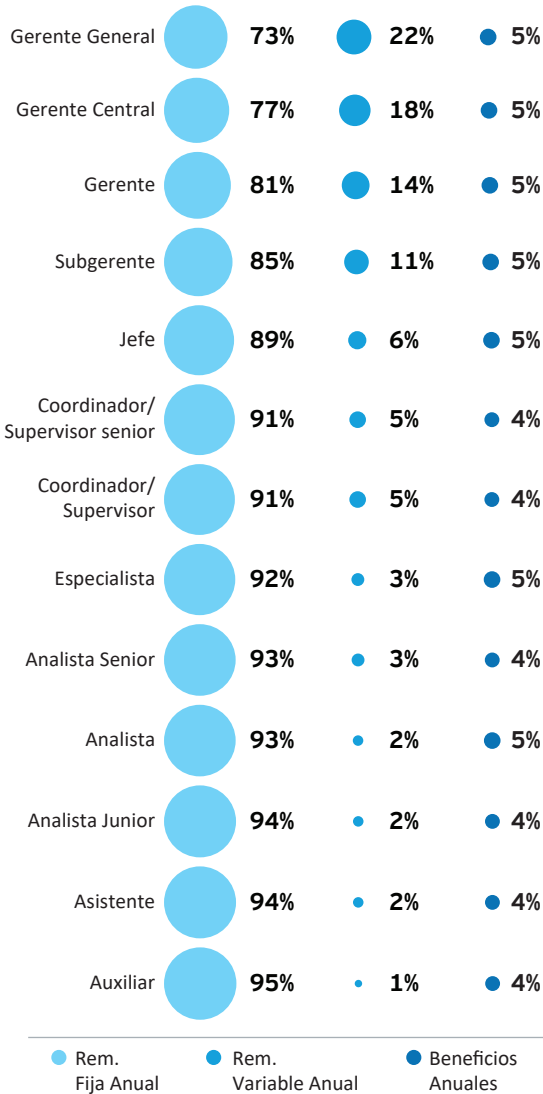
Existe una clara correlación entre el nivel jerárquico y la remuneración fija, con niveles más altos para los puestos superiores. Este hallazgo subraya la jerarquización de la compensación en el mercado peruano y refuerza la importancia de ofrecer paquetes competitivos para roles estratégicos.



Mix de Compensación (Fijo-Variable-Beneficios)

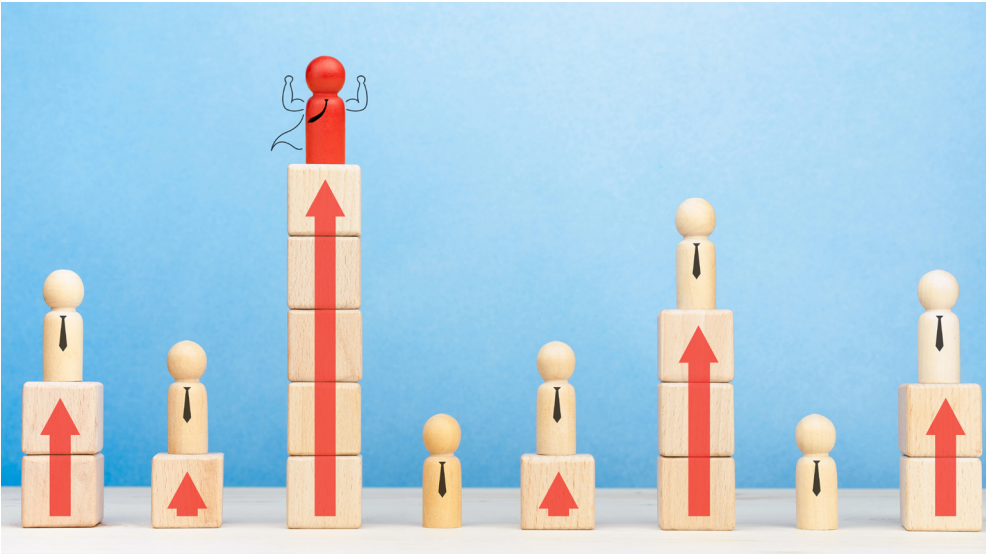
Análisis - Correlación

Existe una clara correlación entre el nivel jerárquico y la remuneración fija, con niveles más altos para los puestos superiores. Este hallazgo subraya la jerarquización de la compensación en el mercado peruano y refuerza la importancia de ofrecer paquetes competitivos para roles estratégicos.



El análisis del mix entre componentes fijos, variables y beneficios permite identificar **tendencias hacia estructuras salariales más flexibles y orientadas a resultados**. Esta configuración mixta muestra que las empresas buscan incentivar a sus colaboradores mediante una compensación alineada con el desempeño y la productividad, especialmente en las posiciones de mayor responsabilidad. Esta práctica promueve una mayor conexión entre los logros individuales y los resultados empresariales.

Incrementos Salariales

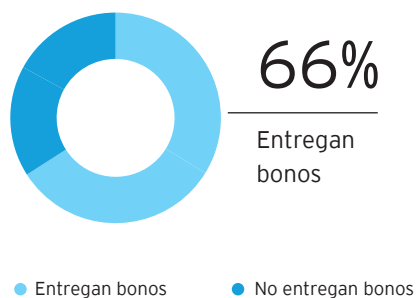


Se presenta el análisis de los incrementos salariales que realizaron las Empresas participantes segmentado por Nivel de Cargo donde se evidencia que el nivel de Mandos Medios experimentó el mayor incremento en promedio.

Nivel de Cargo	Promedio	Mediana	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 75	Percentil 90
Gerencia General	6.00%	5.00%	3.00%	4.00%	6.80%	10.00%
Gerencia	6.20%	5.00%	3.00%	4.00%	7.00%	10.00%
Mandos Medios	6.80%	5.00%	3.00%	4.50%	10.00%	13.40%
Especialistas	6.10%	5.00%	3.70%	4.50%	7.00%	10.00%
Analistas	6.50%	5.00%	3.10%	4.50%	7.00%	10.00%
Asistentes	6.50%	5.00%	3.50%	4.60%	7.70%	11.00%
Técnicos	6.30%	5.00%	3.00%	4.50%	8.00%	10.20%

Bonos

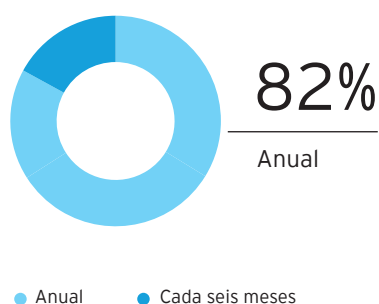
Entrega de Bonos



Este año, el **66% de las empresas** entregaron bonos a sus colaboradores, con una frecuencia anual para el 82% de ellas.

Esto indica una tendencia hacia la compensación variable que se ajusta al cierre del año fiscal o a objetivos estratégicos anuales, resaltando la importancia de este tipo de incentivos para motivar el desempeño y retener talento.

Periodicidad entrega de Bonos



Del total de Empresas que entregaron bonos, el 82% lo realiza de manera anual.



Beneficios más ofrecidos

Top 5 de los beneficios más ofrecidos

74%

El trabajo híbrido es el beneficio más popular, con un 74% de empresas que lo ofrecen, lo cual destaca la adaptación a las nuevas expectativas laborales postpandemia. Esta flexibilidad se convierte en un factor diferenciador en la atracción y retención de talento, especialmente en un contexto donde los empleados valoran la conciliación entre vida laboral y personal.



74%
Trabajo
híbrido

64%
Estacionamiento

60%
Capacitaciones

58%
Día libre por
fallecimiento de
un familiar

56%
EPS al 100%

Equipo de **Capital Humano** del área Laboral



Shape the future
with confidence

Jose Ignacio Castro

Socio Líder
del área Laboral
de EY Perú
jose-ignacio.castro@pe.ey.com

Alejandra Osorio

Líder de Capital Humano y
Gerente Senior del área Laboral
de EY Perú
alejandra.osorio@pe.ey.com

Ricardo Miranda

Gerente de Capital Humano del
área Laboral
ricardo.miranda@pe.ey.com

Elio Zerpa

Senior de Capital Humano del
área Laboral
elio.zerpa@pe.ey.com

Grecia Castillo

Senior de Capital Humano del
área Laboral
grecia.castillo@pe.ey.com

Andrea Álvarez

Staff de Capital Humano del
área Laboral
andrea.alvarez1@pe.ey.com

Miluska Sanchez

Staff de Capital Humano del área
Laboral
miluska.sanchez@pe.ey.com

Fredy Cárdenas

Staff de Capital Humano del
área Laboral
fredy.cardenas@pe.ey.com

Luis Rojas

Staff de Capital Humano del
área Laboral
luis.rojas4@pe.ey.com

Javier Zea

Staff de Capital Humano del
área Laboral
javier.zea@pe.ey.com



EY

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor de largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad, así como para generar confianza en los mercados de capitales.

Mediante los datos y la tecnología, los equipos diversos e inclusivos de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

A través del enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, servicios legales, estrategia, impuestos y transacciones, EY busca que sus equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que hoy enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, siendo cada una de ellas, una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía inglesa limitada por garantía, no presta servicios a clientes. Para obtener información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos de los individuos conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en aquellas jurisdicciones en donde está prohibido por regulación local. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, por favor ingrese a ey.com

© 2024 EY

Todos los derechos reservados.

Este material ha sido preparado únicamente con fines informativos generales y no debe considerarse como asesoramiento contable, fiscal, legal o profesional. Consulte a sus asesores para obtener asesoramiento específico.
ey.com

EY Lima

Av. Víctor Andrés Belaunde 171
San Isidro - Lima, Perú
Telf: +51 1 411 4444

Av. Jorge Basadre 330
San Isidro - Lima, Perú
Telf: +51 1 411 4444

EY Arequipa

Edificio City Center, Piso 13,
Torre Sur, Cerro Colorado
Arequipa - Perú
Telf: +51 54 484 470

EY Trujillo

Av. El Golf 591, Urb. Las Flores del Golf
III, Víctor Larco Herrera 13009. 3er
piso, Salón Wachakes Sede Miguel Ángel
Quijano Doig
Trujillo - La Libertad, Perú
Telf: +51 44 608 830

EY Chiclayo (Satélite)

Av. Federico Villarreal 115,
Chiclayo - Lambayeque, Perú
Telf: +51 74 227 424

Cusco (oficina satélite)

Jr. Ricardo Palma N°18,
Urb. Santa Mónica,
Wanchaq - Cusco, Perú

 /EYPeru

 @EYPeru

 /company/ernstandyoung

 /EYPeru

 ey.com/pe

 @ey_peru