



RECLUTANDO LATINOAMÉRICA

Salary Survey – Recruiting en Tecnología

Relevamiento Diciembre 2025 | Reclutando LATAM

Publicación de resultados Enero 2026

1. Introducción

Este informe fue construido a partir de respuestas de la comunidad de Recruiting en tecnología en LATAM. El objetivo es ordenar información real del mercado y aportar contexto para conversaciones más informadas. El reporte es descriptivo y no busca recomendar modalidades de trabajo ni decisiones individuales.

2. Metodología

- Total de respuestas: 222
- Período de recolección: Diciembre 2025
- Para ingresos se utilizan medianas (P50) y percentiles (P25 y P75). No se utilizan promedios. En cada gráfico se indica el n efectivo (respuestas válidas).
- La Relación de Dependencia informa el sueldo bruto mensual.
- Contractor y Freelance informan facturación neta mensual estimada.
- Los resultados deben interpretarse como una **muestra de las personas** que voluntariamente participaron del relevamiento y no como una representación estadística exhaustiva del mercado.
- Este informe es un punto de partida. La conversación continúa en la comunidad.
- El dataset incluye las [222 respuestas completas recolectadas durante el período de relevamiento](#). Los datos reflejan percepciones, prácticas y valores declarados por las personas participantes y deben interpretarse dentro de ese marco.
- Si bien se realizó un proceso de limpieza y normalización de la información, algunas variables presentan distintos niveles de completitud, especialmente aquellas vinculadas a ingresos y facturación en modalidades Freelance y Contractor. Estas características son



propias del modelo de trabajo analizado y no invalidan los resultados, sino que aportan contexto para su interpretación.

- **Invitamos a la comunidad a reutilizar y ampliar estos datos, citando la fuente y compartiendo los aprendizajes generados.**



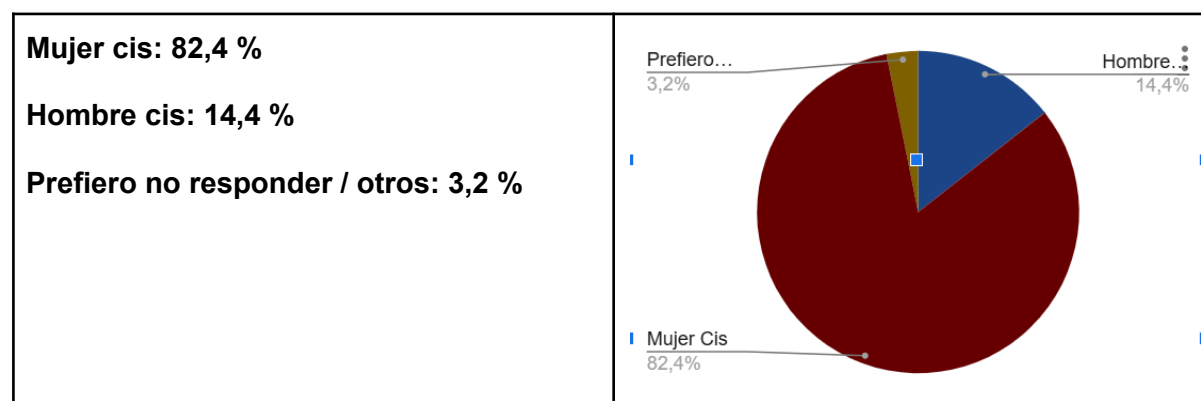
3. Perfil de quienes participaron

A continuación se presenta una caracterización general de la muestra, con el objetivo de contextualizar los análisis que se desarrollan en las secciones siguientes.

3.1 Género

La composición de género de la muestra exhibe una participación mayoritaria de mujeres cis, seguida por hombres cis y un pequeño porcentaje de personas que prefirieron no responder o se identificaron de otra manera.

Estos datos se incluyen con el objetivo de aportar contexto sobre la diversidad de la muestra y no se utilizan como variable explicativa en los análisis de ingresos, seniority o modalidad de contratación presentados en este informe.

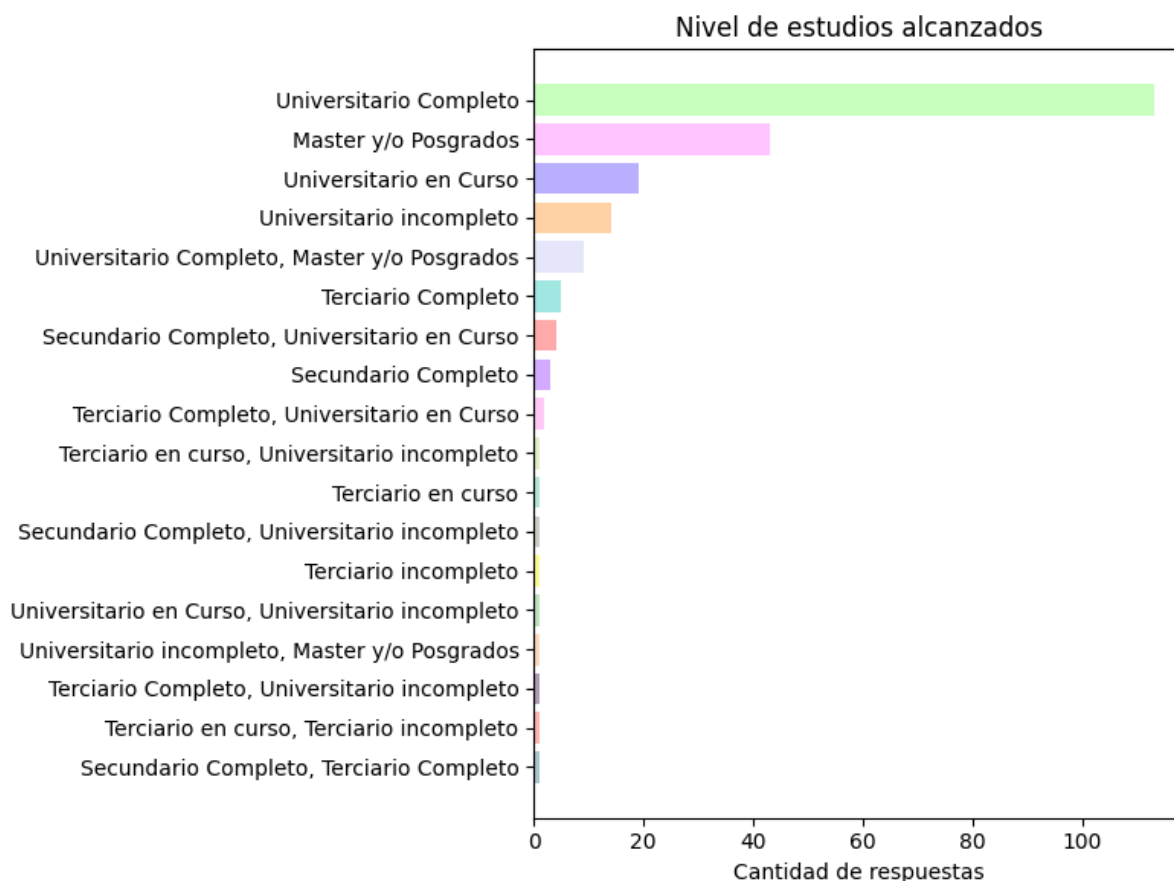


3.2 Nivel de estudios alcanzados

En cuanto al nivel de estudios alcanzados, la muestra presenta una diversidad de trayectorias formativas, que incluyen estudios universitarios completos e incompletos, formación terciaria y otros recorridos educativos.

Estos datos permiten contextualizar el perfil de quienes participan de la encuesta y reflejan la heterogeneidad del campo de Recruiting en tecnología.

La pregunta admite respuestas múltiples y combinadas, por lo que algunos niveles aparecen asociados en una misma respuesta. Los valores reflejan la distribución declarada por la muestra.

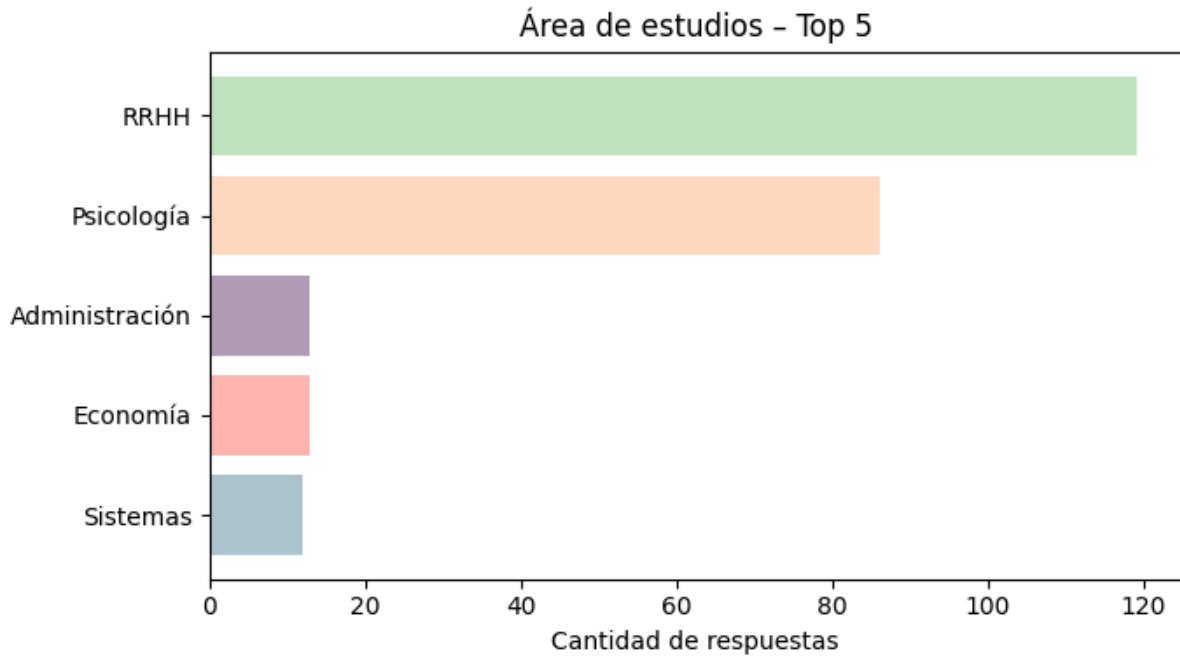


3.3 Área de estudios

El análisis de las áreas de estudio muestra una fuerte presencia de formaciones vinculadas a Recursos Humanos y Psicología, que concentran la mayor parte de las respuestas.

En menor medida, aparecen áreas como Economía, Administración y Sistemas, lo que refleja la diversidad de recorridos formativos que convergen en el Recruiting en tecnología.

La pregunta admite respuestas múltiples y combinadas, por lo que algunos niveles aparecen asociados en una misma respuesta. Los valores reflejan la distribución declarada por la muestra.

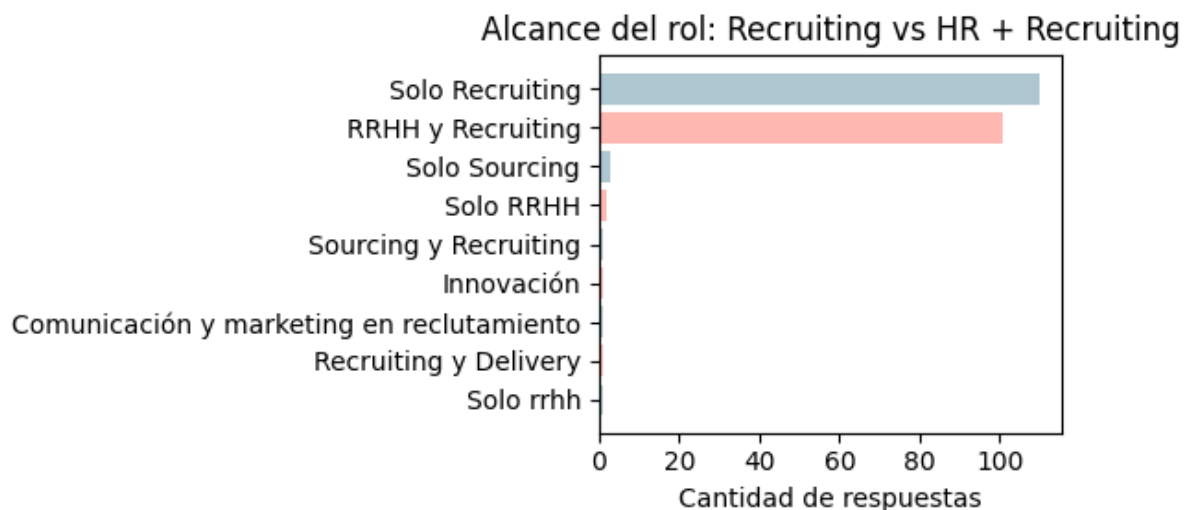


3.4 Alcance del rol (Recruiting vs HR + Recruiting)

En relación con el alcance del rol, las respuestas muestran que una parte de la muestra se desempeña exclusivamente en funciones de Recruiting, mientras que otra combina tareas de Recruiting con responsabilidades más amplias dentro de HR.

Esta distinción permite contextualizar la diversidad de experiencias dentro del sector y comprender que no todas las personas que reclutan en tecnología lo hacen desde un rol exclusivamente especializado.

La pregunta admite respuestas múltiples y combinadas, por lo que algunos niveles aparecen asociados en una misma respuesta. Los valores reflejan la distribución declarada por la muestra.





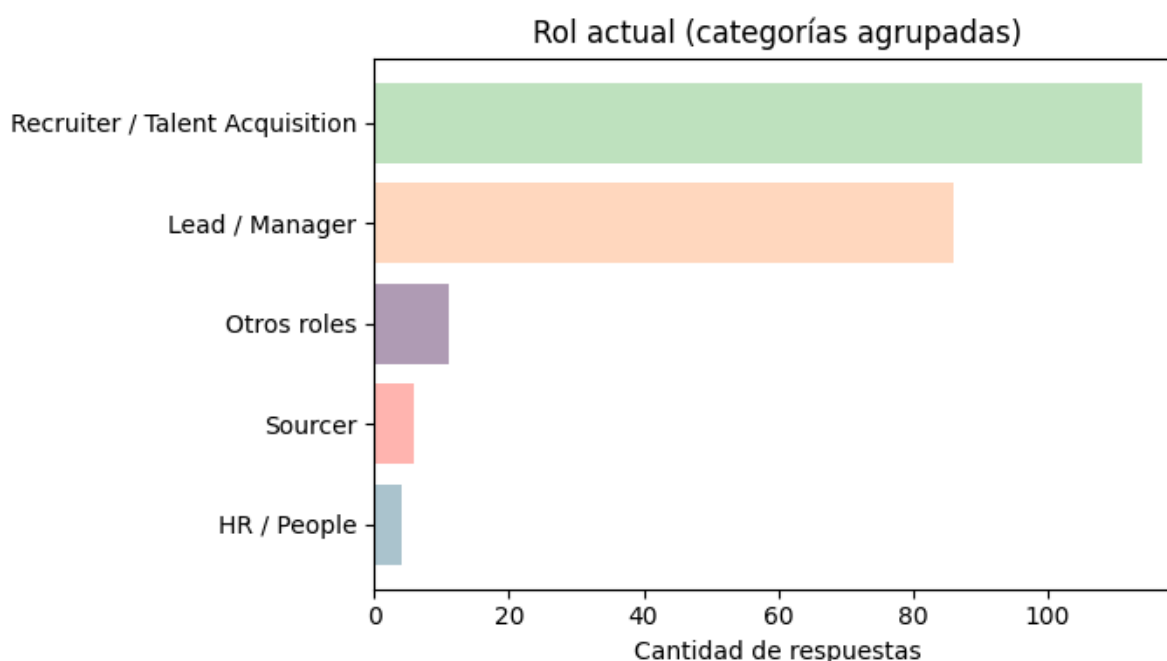
3.5 Rol actual

Al consultar por el rol que mejor representa la función actual, las respuestas muestran una distribución diversa de perfiles dentro del Recruiting en tecnología.

Si bien el rol de Recruiter continúa siendo el más frecuente, también aparecen con fuerza funciones Talent Acquisition, Lead o roles con responsabilidades de gestión, lo que refleja una ampliación y especialización progresiva del campo.

Esta variable se utiliza para contextualizar el resto del análisis y no debe interpretarse como una jerarquía formal entre roles.

La pregunta admite respuestas múltiples y combinadas, por lo que algunos niveles aparecen asociados en una misma respuesta. Los valores reflejan la distribución declarada por la muestra.



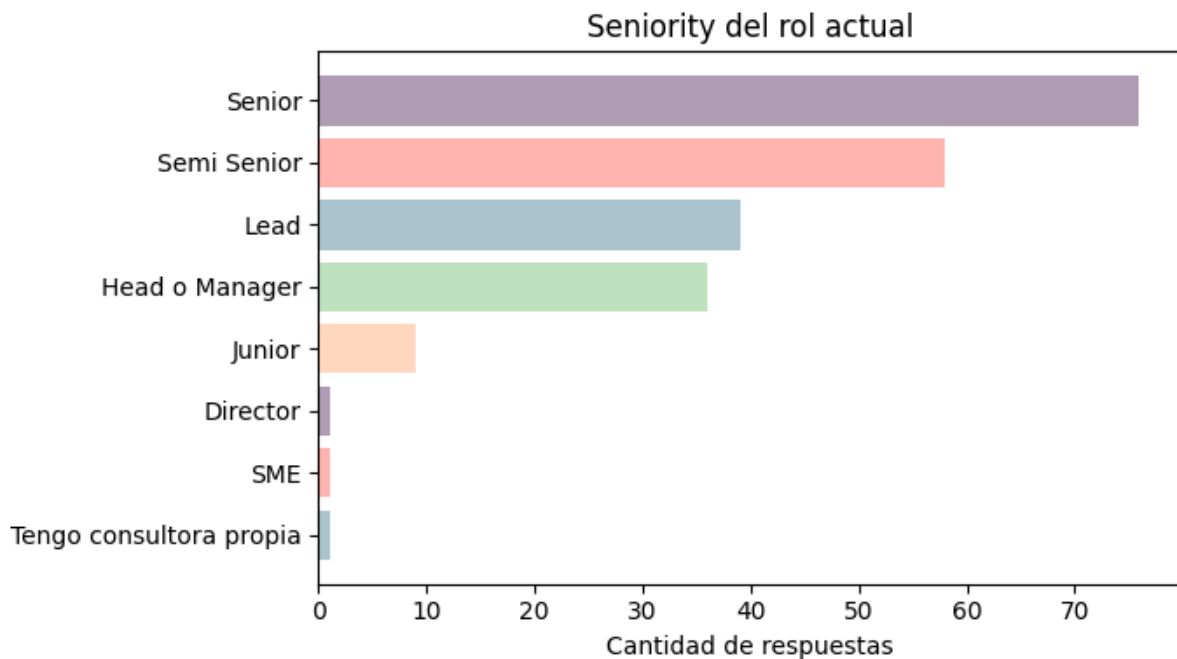
3.6 Seniority del rol actual

Al analizar el seniority declarado en el rol actual, la muestra presenta una distribución mayoritaria en niveles Senior y Semi Senior, con una presencia relevante de perfiles con responsabilidades de liderazgo.

Esta variable permite contextualizar el resto de los análisis del informe, en particular los vinculados a ingresos y modalidad de contratación, y refleja un nivel de madurez elevado dentro de la comunidad que participó de esta edición de la encuesta.



El seniority corresponde a la autodefinición de las personas encuestadas y se utiliza como referencia contextual, no como clasificación objetiva ni jerárquica.



3.7 Años totales trabajando en IT Recruitment.

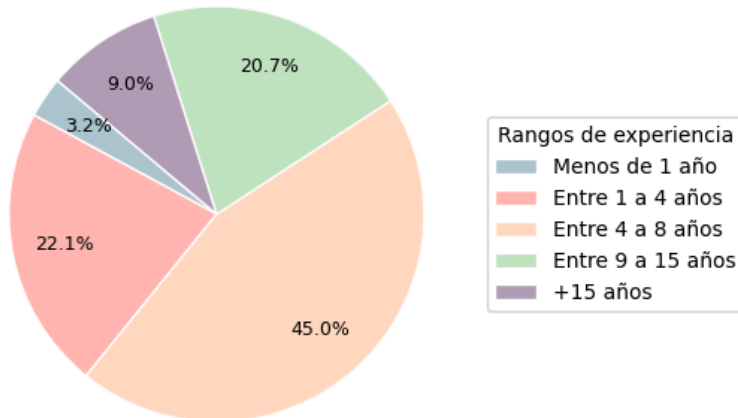
Al analizar los años totales de experiencia en IT Recruiting, la muestra presenta una distribución que combina perfiles con recorridos relativamente recientes junto con una presencia significativa de profesionales con más de cinco años de experiencia acumulada en el sector.

Esta variable permite complementar la lectura del seniority declarado y aporta una mirada más objetiva sobre la trayectoria de quienes participaron de la encuesta.

La mayor parte de la muestra concentra entre 4 y 8 años de experiencia en IT Recruiting, con una presencia relevante de perfiles con trayectorias superiores a los 9 años, lo que refleja un alto nivel de madurez dentro de la comunidad.



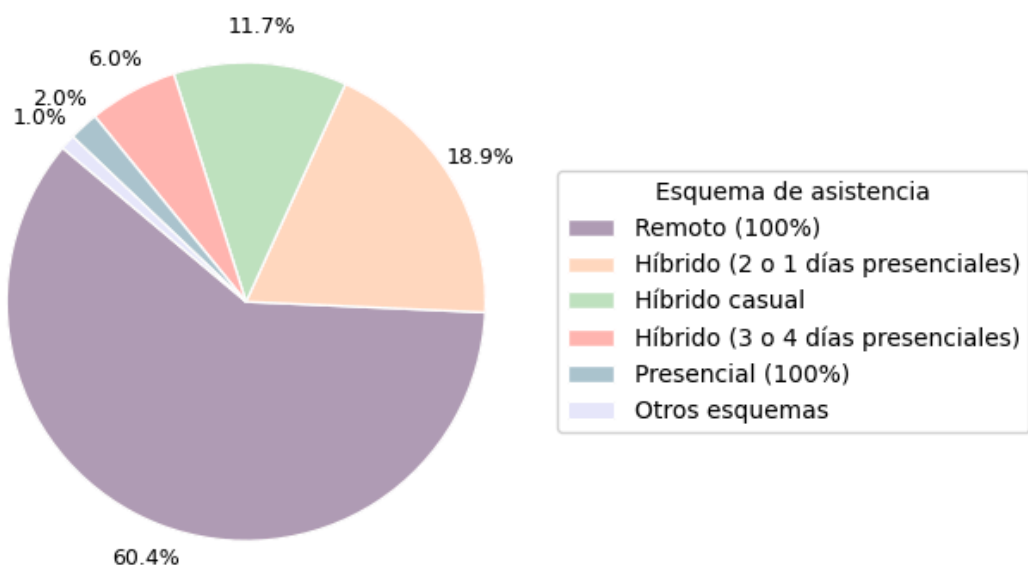
Años totales trabajando en IT Recruiting



3.8 Esquema de asistencia a las oficinas

Los datos muestran un claro predominio de esquemas de trabajo remoto y modalidades híbridas, mientras que la presencialidad plena representa una proporción minoritaria dentro de la muestra.

Esta distribución refleja la consolidación de modelos de trabajo flexibles en el Recruiting en tecnología y aporta contexto para interpretar la modalidad de contratación y el alcance geográfico del trabajo.

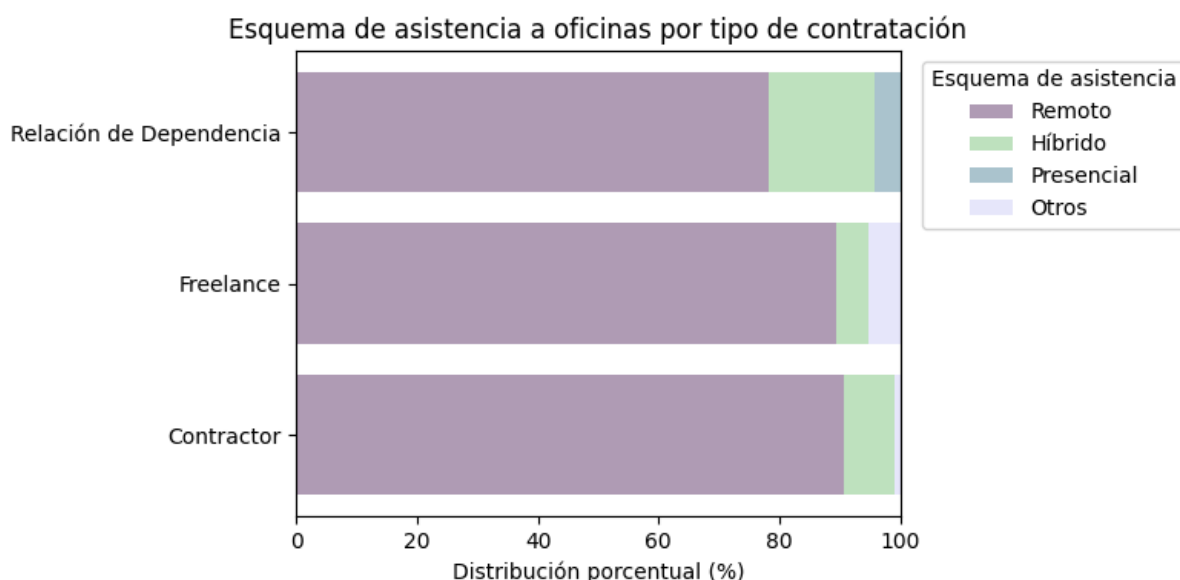




3.9 Esquema de asistencia a oficinas según tipo de contratación

Al cruzar el esquema de asistencia a las oficinas con el tipo de contratación, se observa un patrón claro: las modalidades Contractor y Freelance se asocian casi exclusivamente al trabajo remoto, mientras que en Relación de Dependencia aparecen con mayor frecuencia esquemas híbridos y, en menor medida, presencialidad plena.

Este comportamiento sugiere que la asistencia a oficinas no está determinada por el rol o el seniority, sino principalmente por el marco contractual desde el cual se ejerce el trabajo de Recruiting en tecnología.



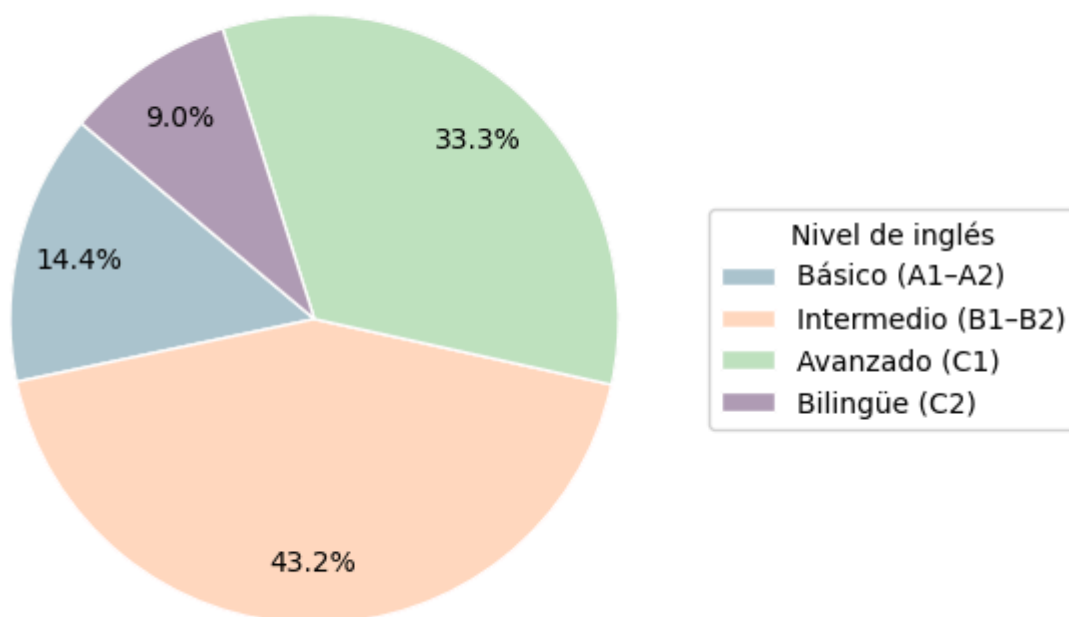
3.10 Uso y nivel de inglés en Recruiting IT

A partir de las respuestas relevadas, se observa que el inglés es una herramienta de trabajo habitual para una parte significativa de las personas que trabajan en Recruiting IT. La mayoría de quienes utilizan el idioma declara niveles intermedios o avanzados, suficientes para operar en contextos profesionales, interactuar con equipos técnicos y participar en procesos de selección vinculados a tecnología.

Estos resultados refuerzan la idea de que el inglés cumple un rol habilitador dentro del sector, ampliando el acceso a oportunidades laborales, especialmente en entornos internacionales y modalidades de trabajo remoto.



El nivel de inglés es autopercibido por las personas encuestadas.

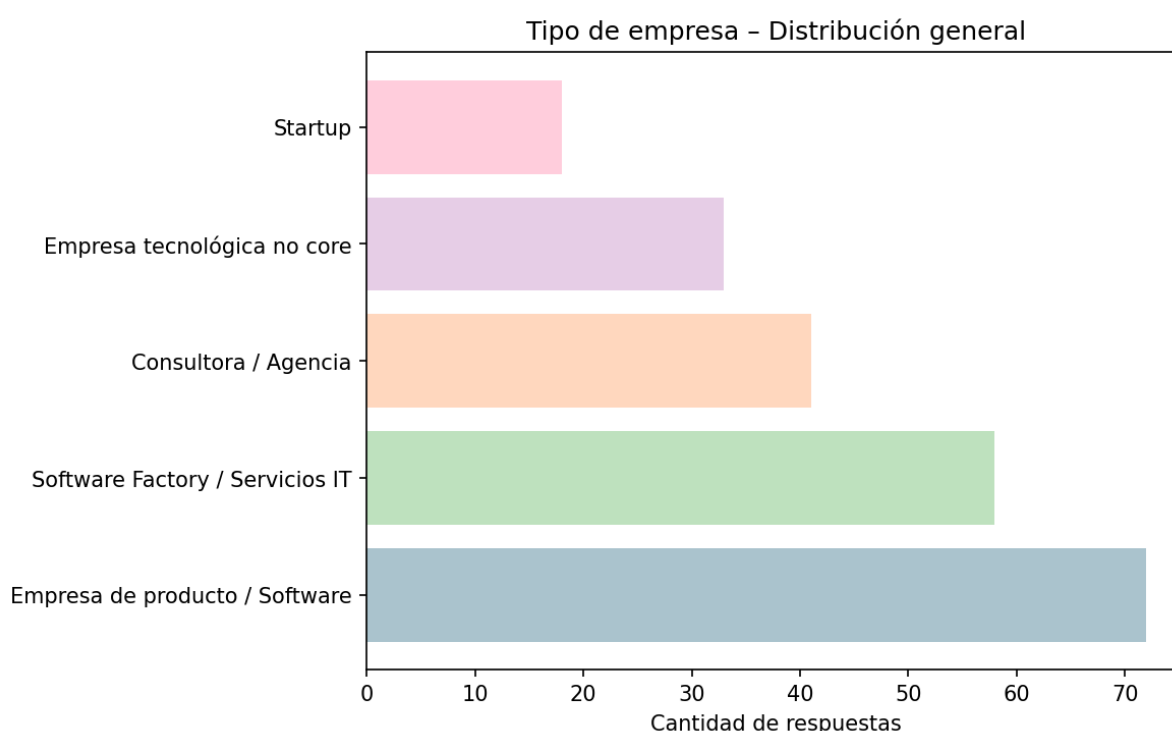




3.11 Tipo de Empresas

Al analizar el tipo de empresa en la que trabajan las personas participantes, se observa un ecosistema diverso, compuesto por compañías de producto, empresas de servicios IT, organizaciones tecnológicas de distintos sectores y consultoras. Esta diversidad explica gran parte de la heterogeneidad observada en los modelos de contratación, niveles de ingreso y esquemas de trabajo relevados en la encuesta.

El tipo de empresa actúa como una variable estructural que condiciona tanto las oportunidades económicas como las formas de vinculación laboral, y resulta clave para interpretar correctamente los resultados del informe.



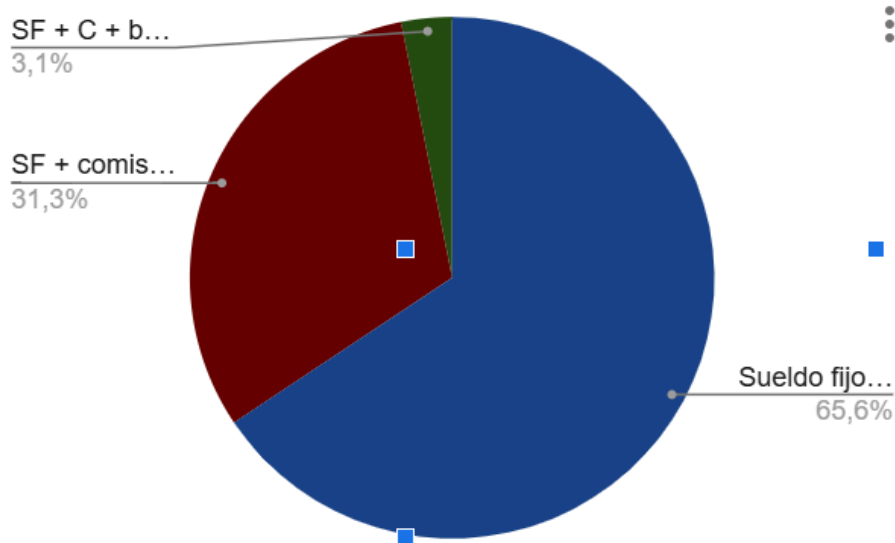


4 Análisis Salarial según el tipo de contratación

4.1 A - Composición del salario en Relación de Dependencia

Distribución de la composición salarial

<i>Composición del salario</i>	<i>Cantidad de respuestas</i>
<i>Sueldo fijo</i>	63
<i>Sueldo fijo + comisiones</i>	30
<i>Sueldo fijo + comisiones + bono</i>	3
Total	97



Referencias :: Sueldo Fijo (SF), Comisiones (C), Bonos (B)



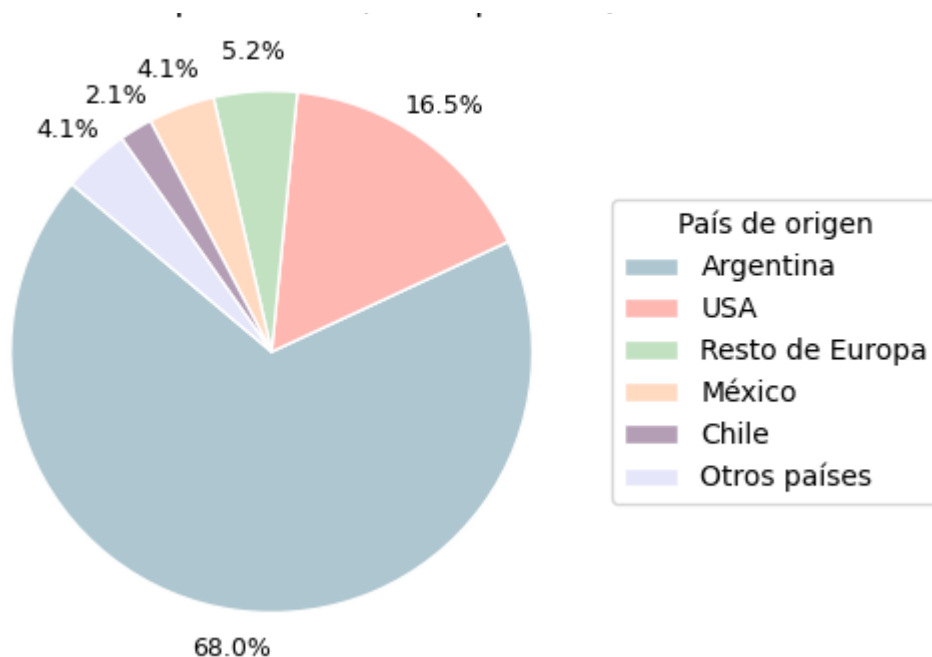
Al analizar la composición del salario mensual bruto en Relación de Dependencia, se observa que el sueldo fijo continúa siendo el componente predominante. No obstante, aproximadamente un tercio de las personas encuestadas declara esquemas que combinan sueldo fijo con comisiones, y en menor medida con bonos adicionales.

Esta distribución refleja un modelo salarial mayormente estable, con componentes variables acotados que funcionan como complemento y no como eje central de la compensación.

4.1 B - País de origen de la empresa en Relación de Dependencia

Al analizar el país de origen de las empresas en las que trabajan las personas encuestadas bajo modalidad de Relación de Dependencia, se observa un claro predominio de compañías de origen argentino.

No obstante, cerca de un tercio de la muestra se desempeña en empresas extranjeras, con Estados Unidos como principal origen, seguido por países de Europa y otros mercados de Latinoamérica. Esta distribución refleja una creciente internacionalización del empleo en Recruiting IT, aun dentro de esquemas de contratación dependiente.





4.1 C - Ingreso mensual bruto en Relación de Dependencia

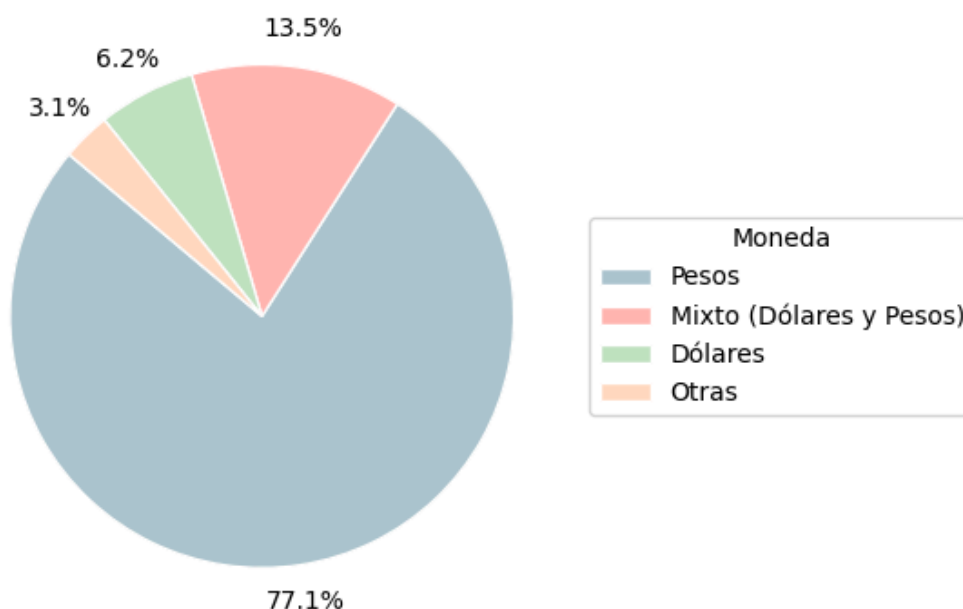
Al analizar el ingreso mensual bruto de las personas que trabajan en Relación de Dependencia, la mediana se ubica en torno a los \$2.000.000, con un rango intercuartílico que va desde aproximadamente \$1.380.000 hasta \$3.000.000.

Esta distribución refleja un mercado salarial relativamente estable y estructurado, coherente con esquemas de compensación mayormente fijos y pagos en moneda local.

Los valores salariales corresponden a ingresos mensuales brutos declarados, expresados en pesos argentinos, y se analizaron utilizando medianas y percentiles para evitar distorsiones por valores extremos.

En los casos de Relación de Dependencia, la remuneración mensual se abona mayoritariamente en moneda local. Los pagos en moneda extranjera aparecen de forma marginal, lo que refuerza el carácter local del vínculo contractual, aun cuando la empresa empleadora tenga origen internacional.

Moneda de pago - Relación de Dependencia (97 respuestas)



En el análisis del punto 4.1 G (páginas siguientes) se puede observar los datos obtenidos para relación de dependencia por seniority.



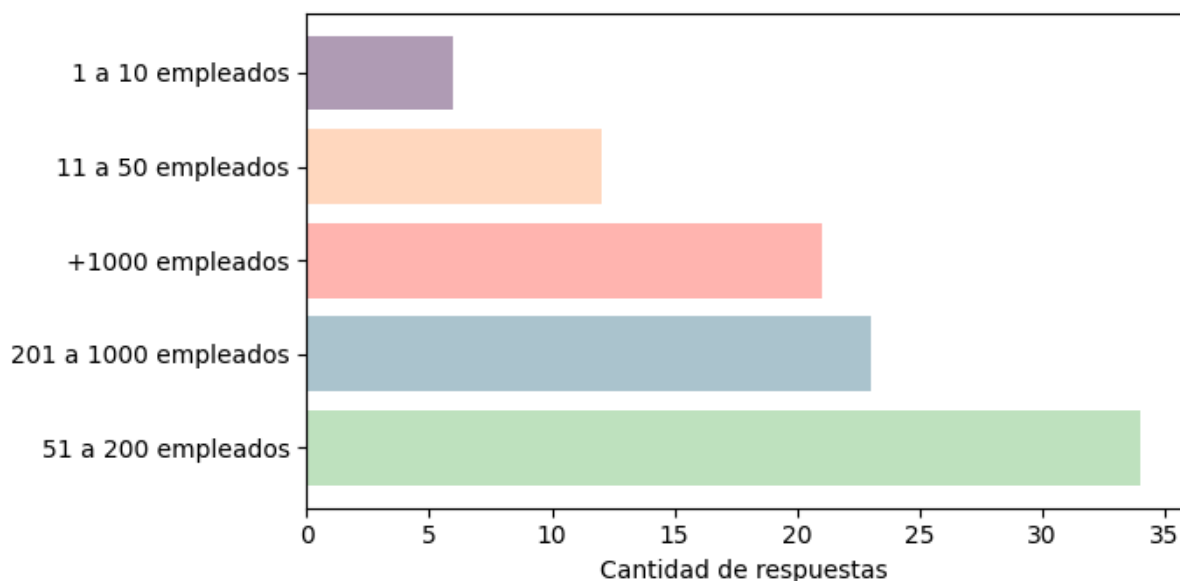
4.1 D - Comentarios sobre esquemas de pago en Relación de Dependencia

Las respuestas abiertas muestran que, más allá del predominio del sueldo fijo en moneda local, existen múltiples esquemas complementarios de compensación. Entre ellos se destacan combinaciones de pagos en distintas monedas, comisiones y bonos no estandarizados, así como ajustes salariales informales frente al contexto inflacionario.

Estos comentarios aportan contexto a la dispersión observada en los ingresos y evidencian una tendencia hacia esquemas híbridos, aún en proceso de maduración dentro del Recruiting IT en Relación de Dependencia.

4.1 E - Tipo de empresa en Relación de Dependencia

Al analizar el tipo de empresa en la que se desempeñan las personas que trabajan en Relación de Dependencia, se observa una clara concentración en organizaciones medianas y grandes. Más del 80 % de los casos corresponde a empresas con más de 50 empleados, lo que sugiere que este tipo de contratación se encuentra principalmente asociado a estructuras organizacionales consolidadas y áreas de Recruiting internas formalizadas.





4.1 F - Distribución salarial según cantidad de empleados (Relación de Dependencia)

Al segmentar los salarios mensuales brutos por tamaño de empresa, se observa que la relación entre cantidad de empleados y nivel salarial no es lineal. Las empresas de tamaño pequeño a mediano (especialmente entre 11 y 50 empleados) presentan las medianas salariales más altas, mientras que las organizaciones de gran tamaño tienden a mostrar estructuras salariales más estables pero menos competitivas en términos de mediana.

Este análisis refuerza la idea de que, dentro de la Relación de Dependencia, el contexto organizacional y el momento de la empresa influyen tanto o más que su tamaño absoluto al momento de definir compensaciones.

Compartimos la tabla para el análisis.

Cantidad de empleados	P25	Mediana	P75	n
11 a 50 empleados	\$1.862.500	\$2.475.000	\$3.212.500	12
1 a 10 empleados	\$1.862.048	\$2.074.096	\$3.900.000	6
201 a 1000 empleados	\$1.000.000	\$2.000.000	\$3.100.000	23
51 a 200 empleados	\$1.500.000	\$1.950.000	\$2.883.500	34
+1000 empleados	\$55.000	\$1.800.000	\$2.800.000	21



4.1 G - Relación de dependencia por seniority

Con el objetivo de brindar rangos de referencia salariales claros y comparables, se analizaron los sueldos mensuales brutos de las personas que trabajan bajo modalidad de Relación de Dependencia, segmentando los resultados según el seniority del rol.

Para cada nivel se presentan tres valores de referencia:

Conservador: corresponde al percentil 25 (P25) y representa el límite inferior del rango observado.

Mercado: corresponde a la mediana (P50) y refleja el valor central del mercado relevado.

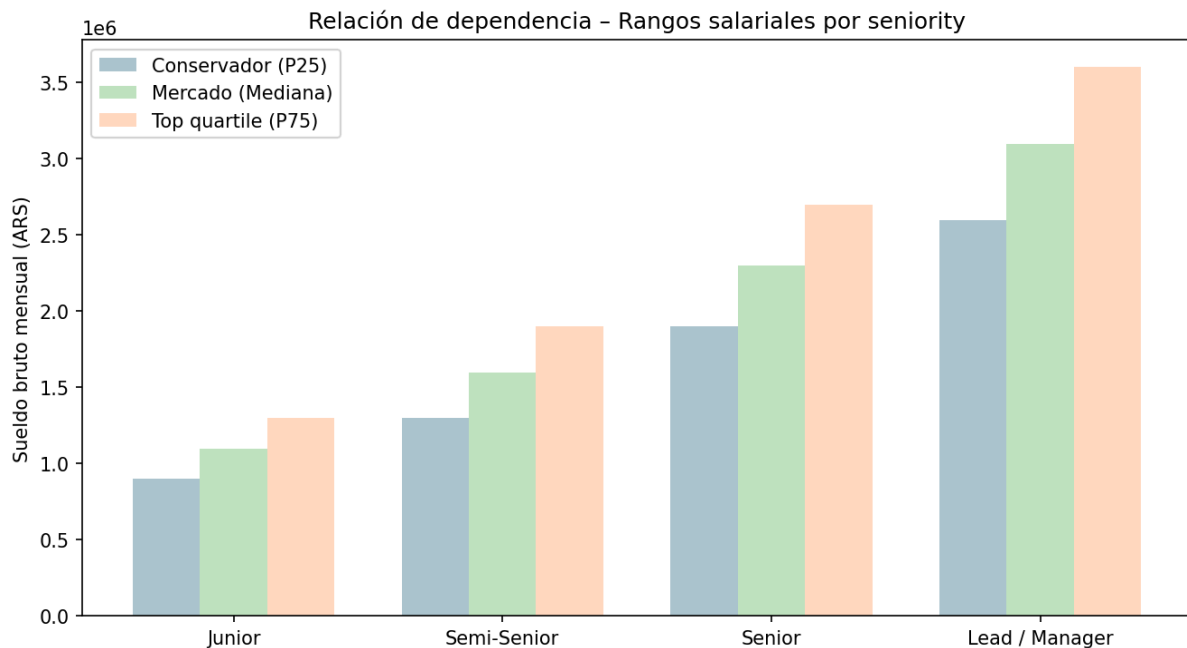
Top quartile: corresponde al percentil 75 (P75) y representa el rango superior del mercado.

Estos valores permiten comprender no solo el nivel salarial típico de cada seniority, sino también la dispersión de los sueldos y las diferencias que existen dentro de un mismo nivel, según contexto, industria y alcance del rol.

Seniority	Conservador	Mercado	Top quartile
Junior	ARS 900.000	ARS 1.100.000	ARS 1.300.000
Semi-Senior	ARS 1.300.000	ARS 1.600.000	ARS 1.900.000
Senior	ARS 1.900.000	ARS 2.300.000	ARS 2.700.000



Lead / Manager ARS 2.600.000 ARS 3.100.000 ARS 3.600.000



4.2 A - Composición del salario Contractor

Las personas que trabajan bajo modalidad Contractor se caracterizan por desempeñarse casi exclusivamente de forma remota, con vínculos laborales flexibles y frecuentemente asociados a empresas o clientes internacionales.

A diferencia de la Relación de Dependencia, donde predominan estructuras organizacionales consolidadas y pagos en moneda local, el modelo Contractor se apoya en esquemas de facturación, mayor exposición a moneda extranjera y una lógica de trabajo orientada a la flexibilidad operativa y la inserción en mercados globales.

A diferencia de lo que suele asumirse, la mayoría de las personas que trabajan como Contractor en Recruiting IT declara esquemas de facturación con un fee mensual fijo. Los componentes variables y bonos aparecen como complementos y no como eje central del ingreso.

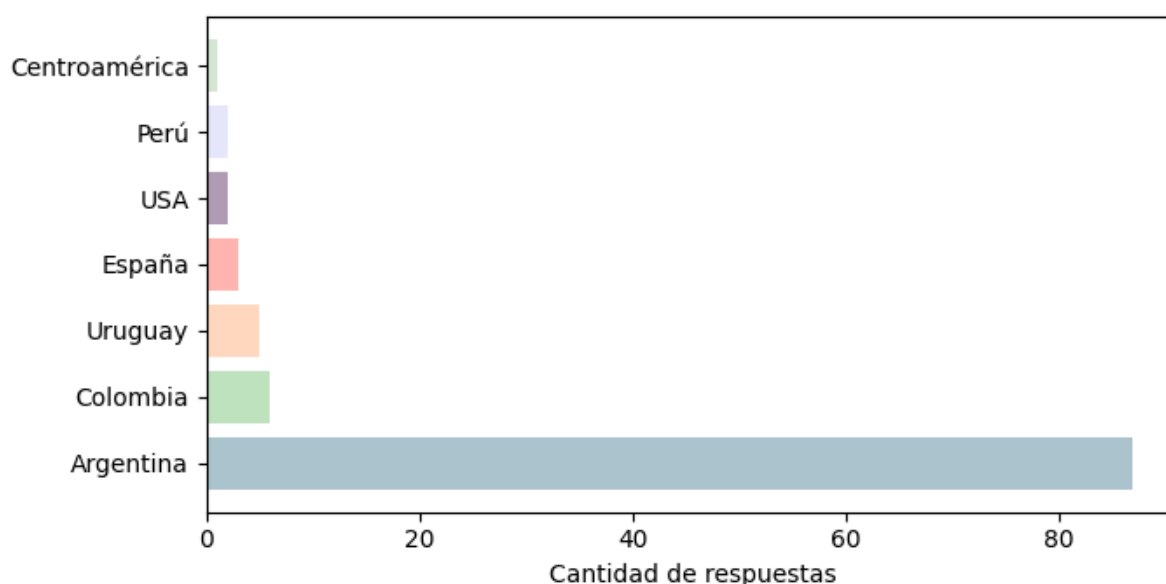
Este modelo refleja una búsqueda de estabilidad económica dentro de vínculos laborales flexibles, donde la previsibilidad se construye a partir del acuerdo comercial y no del contrato laboral.



4.2 B - País de residencia de los Contractors

La mayoría de las personas que trabajan bajo modalidad Contractor y respondieron la encuesta se encuentra radicada en Argentina. No obstante, también se registran casos en otros países de Latinoamérica y en menor medida en Estados Unidos y Europa.

Esta distribución evidencia que el trabajo como Contractor en Recruiting IT permite operar para mercados internacionales sin necesidad de relocalización, consolidando a la región como base operativa del talento.



4.2 C - Moneda de pago e ingreso neto en modalidad Contractor

En la modalidad Contractor, la moneda de pago constituye una variable central del modelo económico. La mayoría de las personas que trabajan bajo este esquema factura en dólares estadounidenses, mientras que una minoría lo hace en pesos argentinos.

Al analizar los ingresos netos mensuales, se observa una diferencia sustancial entre ambas monedas: los Contractors que facturan en dólares presentan medianas significativamente más altas y una mayor dispersión, asociada al tipo de cliente, seniority y alcance del rol. En contraste, quienes facturan en pesos muestran ingresos más alineados al mercado local, con menor upside económico.



Al analizar los ingresos netos mensuales de las personas que trabajan bajo modalidad Contractor y facturan en pesos argentinos, se observa una mediana cercana a los \$1.800.000. El 50 % central de los casos se concentra entre aproximadamente \$1.200.000 (P25) y \$2.500.000 (P75).

Esta distribución muestra un rango de ingresos alineado al mercado local, con una dispersión moderada y una exposición directa al contexto económico e inflacionario. En este esquema, la modalidad Contractor aporta flexibilidad operativa, pero no necesariamente un diferencial económico significativo frente a otros tipos de contratación.

En el caso de los Contractors que facturan en dólares estadounidenses, la mediana del ingreso neto mensual se ubica en torno a los USD 4.000, con un rango intercuartílico que va desde aproximadamente USD 2.500 (P25) hasta USD 6.500 (P75).

La amplitud de este rango refleja una mayor dispersión salarial, asociada a diferencias en seniority, tipo de cliente y alcance del rol. Este esquema representa el principal diferencial económico del modelo Contractor y explica su atractivo para perfiles con experiencia y proyección internacional.

La segmentación por moneda evidencia que el impacto económico del modelo Contractor está fuertemente determinado por el mercado al que se accede. Mientras que la facturación en pesos reproduce una lógica salarial local, la facturación en dólares introduce un cambio de escala en los ingresos, acompañado de mayor variabilidad y exposición a dinámicas internacionales.

Los ingresos netos se analizaron utilizando medianas y percentiles (P25 y P75) y se presentan por separado según la moneda de facturación, sin realizar conversiones entre monedas.

4.2 D - Comentarios sobre esquemas de pago Contractors

Las respuestas abiertas evidencian que el modelo Contractor presenta una mayor complejidad en la composición del ingreso. Se destacan esquemas multimoneda, ingresos variables mes a mes, comisiones no estandarizadas y una fuerte dependencia de la continuidad del cliente.

Estos factores explican la mayor dispersión observada en los ingresos y reflejan que, si bien el modelo ofrece un mayor potencial económico, también implica una mayor exposición al riesgo y una necesidad de gestión financiera más activa por parte de quienes lo eligen.

4.2 E - Tipo de empresa en Contractors

Al analizar el tipo de empresa en la que se desempeñan las personas que trabajan como Contractors, se observa una fuerte concentración en compañías extranjeras, startups y



empresas con operación internacional. Este patrón contrasta con la Relación de Dependencia, que se asocia principalmente a organizaciones medianas y grandes con estructuras locales consolidadas.

Los resultados refuerzan la idea de que el modelo Contractor responde a una lógica empresarial orientada a la flexibilidad, la escala y la inserción en mercados globales, más que a la estructura tradicional del empleo local.

4.2 F - Distribución Ingresos Netos según cantidad de empleados (Contractors)

Se intentó profundizar el análisis de ingresos netos de los Contractors cruzando la moneda de facturación con la cantidad de empleados de la empresa cliente. Sin embargo, este cruce no arrojó resultados estadísticamente robustos.

Esta limitación no responde a una falta de datos, sino a una característica estructural del modelo Contractor: el ingreso no está determinado por la escala organizacional del cliente, sino por el mercado, la moneda de cobro, el seniority y el tipo de servicio prestado. En este sentido, la moneda actúa como la principal variable ordenadora del ingreso, mientras que el tamaño de la empresa pierde relevancia explicativa.

4.2 G Beneficios adicionales en modalidad Contractor

Al analizar los **beneficios adicionales** mencionados por las personas que trabajan bajo modalidad **Contractor**, se observa que los aspectos más valorados no están vinculados a beneficios corporativos tradicionales, sino a condiciones de flexibilidad y autonomía. La posibilidad de gestionar los propios horarios, trabajar de forma remota y acceder a proyectos internacionales surge como el principal diferencial del modelo.

En segundo lugar, se destacan beneficios asociados al desarrollo profesional, como la exposición a desafíos técnicos más complejos y la mejora de la empleabilidad a largo plazo. Los beneficios clásicos, como licencias pagas o incentivos formales, aparecen de manera menos consistente y dependen en gran medida del cliente.

Este patrón refuerza la idea de que el modelo Contractor se sustenta en una lógica de intercambio: mayor flexibilidad y potencial económico a cambio de una menor cobertura de beneficios tradicionales.



4.2 H Análisis de ingresos netos Contractors por seniority

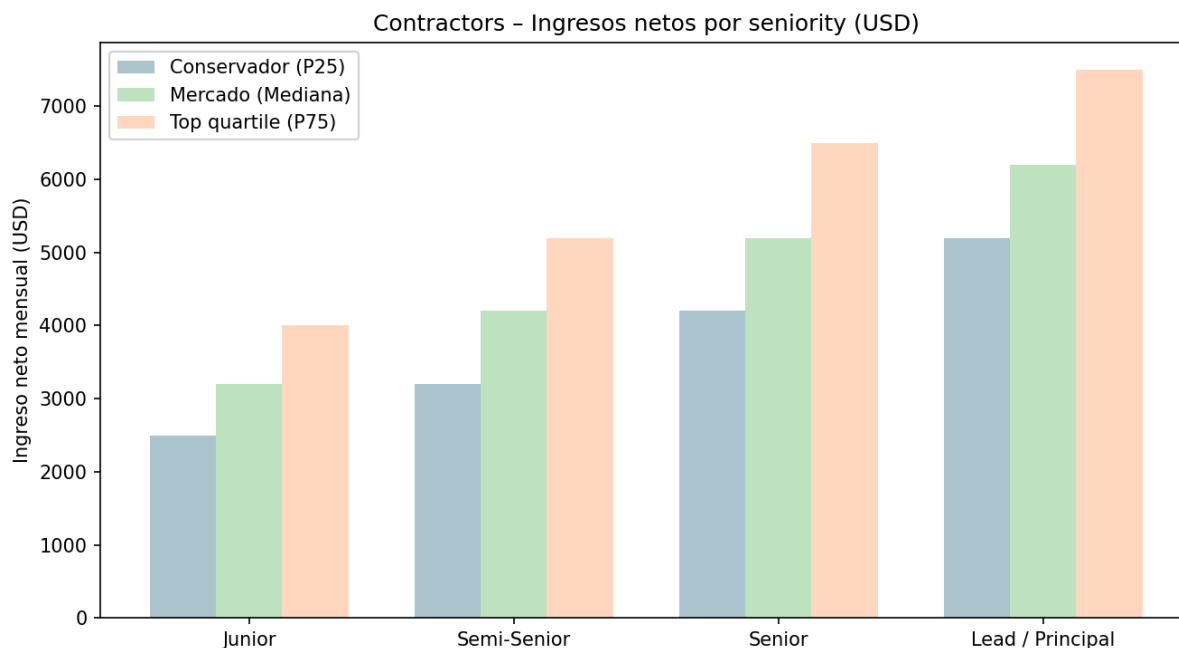
Con el objetivo de comprender los rangos de referencia de ingresos en la modalidad Contractor, se analizaron los ingresos netos mensuales segmentados por seniority, considerando exclusivamente casos con dedicación full-time, clientes internacionales, y según la percepción declarada por cada persona que respondió la encuesta.

Para cada nivel de seniority se presentan tres valores de referencia:

- Conservador (P25): referencia inferior del mercado.
- Mercado (Mediana / P50): valor central observado.
- Top quartile (P75): referencia superior del mercado.

Los valores se expresan en dólares estadounidenses (USD) y no incluyen conversiones a moneda local.

Seniority	Conservador (P25)	Mercado (Mediana)	Top quartile (P75)
Junior	USD 2.500	USD 3.200	USD 4.000
Semi-Senior	USD 3.200	USD 4.200	USD 5.200
Senior	USD 4.200	USD 5.200	USD 6.500
Lead / Principal	USD 5.200	USD 6.200	USD 7.500



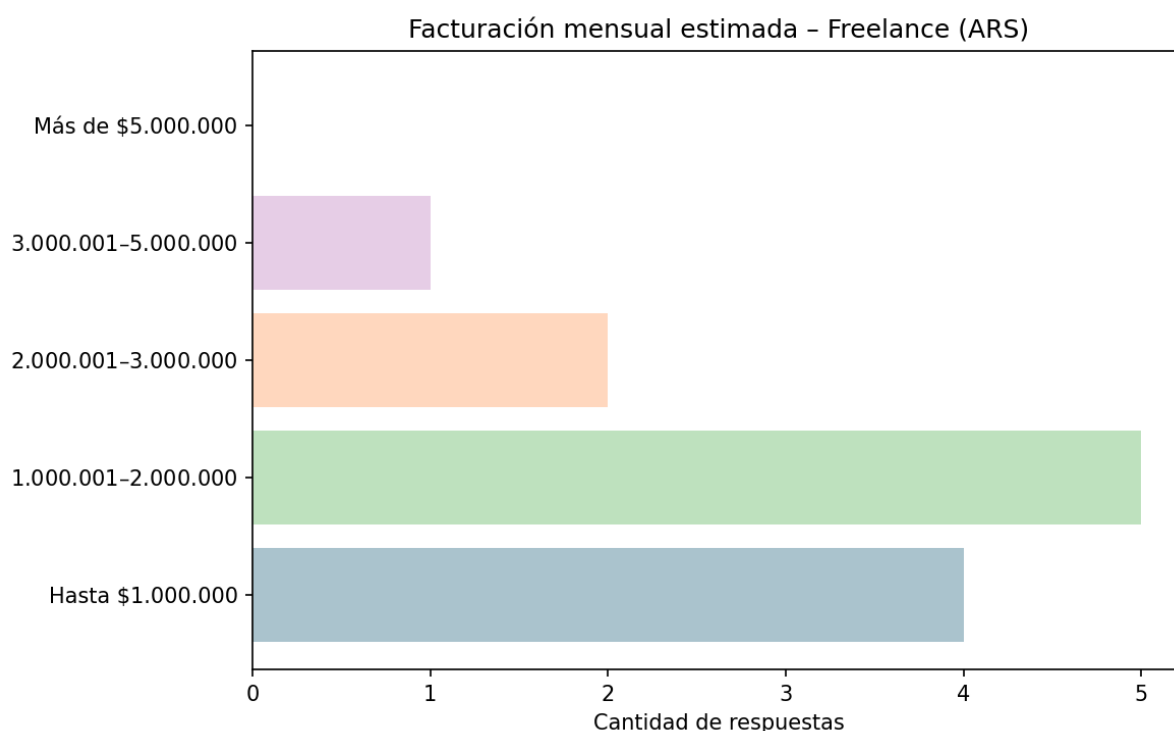
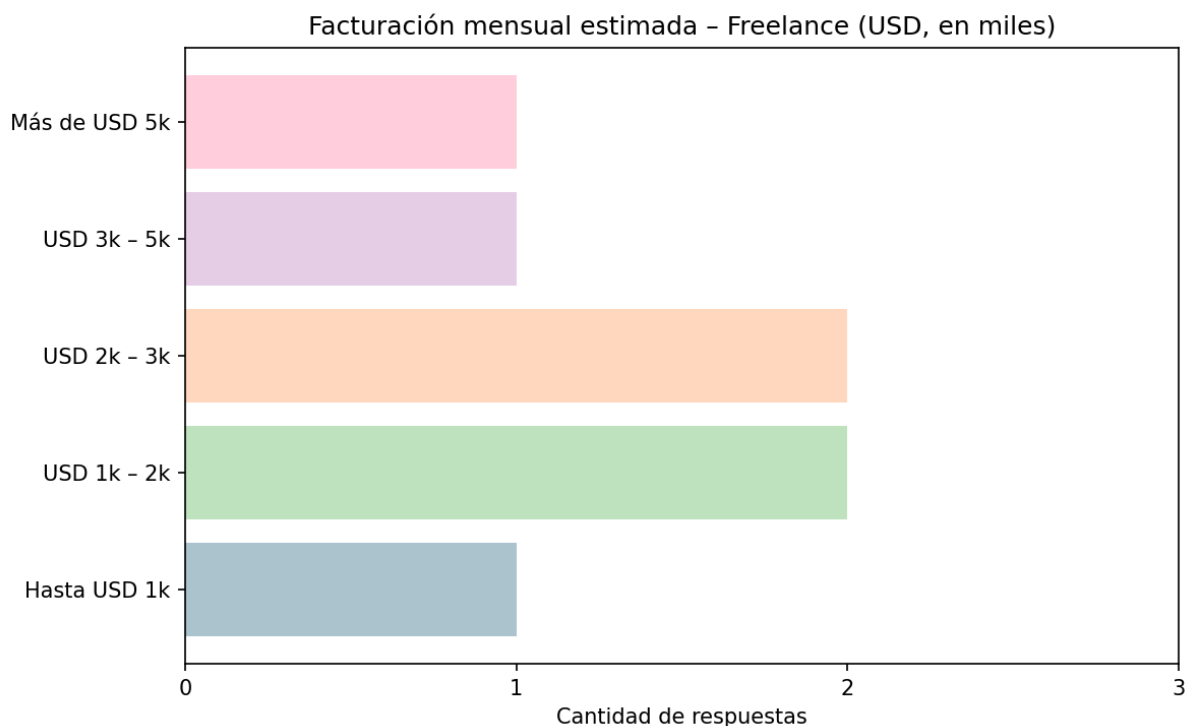
4.3 A - Composición del Freelance

La modalidad Freelance / Autónomo representa una porción minoritaria de la muestra relevada y se caracteriza por altos niveles de flexibilidad y variabilidad. A partir de los datos y comentarios analizados, este modelo aparece principalmente asociado a etapas transicionales de la carrera profesional, trabajos por proyecto o esquemas complementarios de ingresos.

A diferencia del Contractor, que suele operar con clientes internacionales y contratos más estables, el Freelance presenta una lógica más fragmentada y local, con menor previsibilidad económica, pero mayor autonomía.

Dado el tamaño reducido de la muestra, los resultados correspondientes a la modalidad Freelance / Autónomo deben interpretarse de forma exploratoria y no como representativos del mercado en su conjunto.

La facturación mensual estimada de las personas freelance presenta una distribución heterogénea. La mayor concentración se observa en rangos intermedios, mientras que los niveles más altos corresponden a casos puntuales asociados a mayor especialización y madurez comercial.

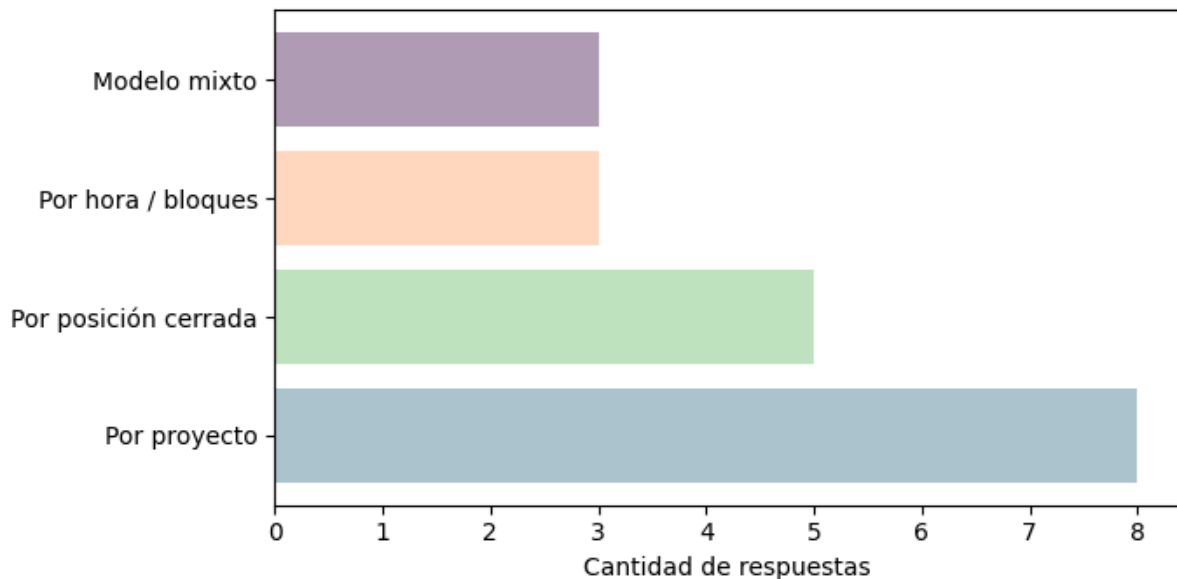


4.3 B - Cómo es el modelo de negocio del Freelance

Las personas que trabajan como Freelance o Autónomos en Recruiting IT presentan una amplia diversidad de modelos de servicio. Predominan los esquemas por proyecto y por posición cerrada, seguidos por servicios puntuales por hora o por bloques de trabajo.



Esta variedad refleja una alta flexibilidad en la forma de ofrecer el servicio, pero también una menor recurrencia y previsibilidad en los ingresos, lo que diferencia claramente a esta modalidad del modelo Contractor y de la relación de dependencia.



El servicio Freelance en Recruiting IT se basa mayoritariamente en esquemas de trabajo a riesgo. Más del 60 % de las personas que respondieron la encuesta trabajan bajo esta modalidad declaran no cobrar un fee inicial, dependiendo exclusivamente del cierre efectivo de la búsqueda.

Los modelos con porcentaje de inicio y los esquemas por hora aparecen como alternativas complementarias, orientadas a reducir parcialmente el riesgo o estabilizar ingresos, pero no constituyen el núcleo del modelo. Estos resultados reflejan un esquema de alta flexibilidad, pero con elevada exposición al riesgo por parte del profesional.

El modelo de cálculo en el cual el ingreso del recruiter se estima como un porcentaje del salario del candidato ingresado, aparece principalmente asociado a modalidades Freelance y, en menor medida, Contractor. Este esquema se caracteriza por una fuerte orientación al resultado y una alta transferencia del riesgo hacia el profesional, ya que el cobro depende exclusivamente del cierre efectivo de la búsqueda.

Si bien este modelo facilita el acceso a clientes y reduce barreras comerciales, presenta una elevada variabilidad en los ingresos y una baja previsibilidad, lo que explica por qué suele combinarse con otros esquemas de cobro o utilizarse de forma transitoria.

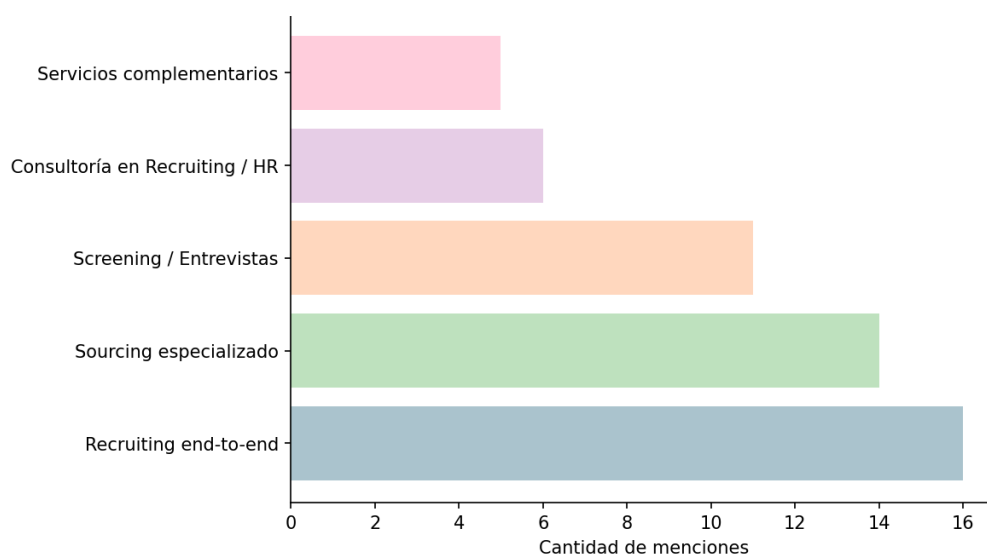
4.3 C - Servicios ofrecidos por personas Freelance

Al analizar los servicios ofrecidos por quienes respondieron la encuesta y trabajan bajo modalidad Freelance, se observa una fuerte diversificación y combinación de propuestas. El



servicio más frecuente es el recruiting end-to-end, seguido por el sourcing especializado y las tareas de screening y entrevistas.

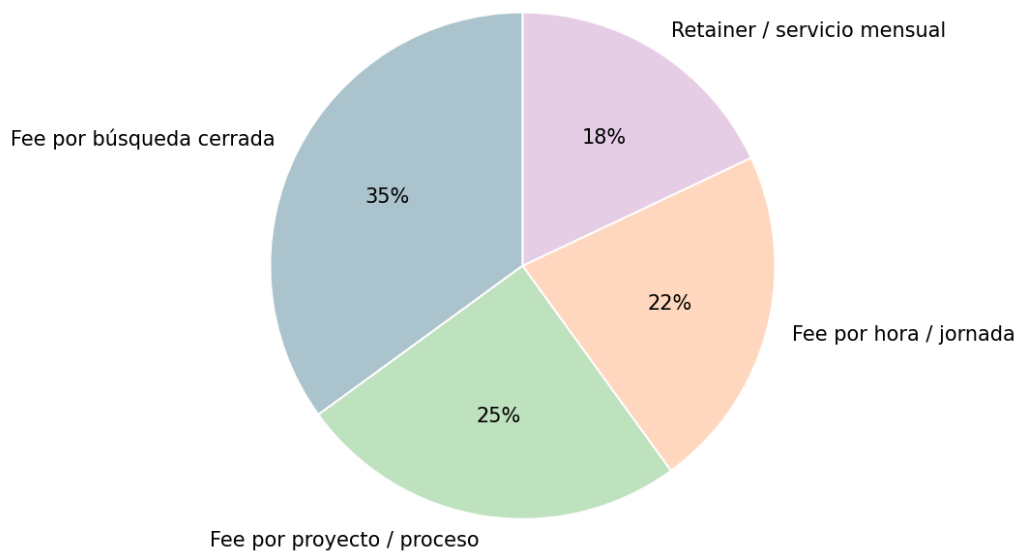
A diferencia de otros modelos de contratación, el freelance construye su propuesta de valor a partir de un conjunto de servicios que pueden adaptarse a distintos tipos de clientes y necesidades. En perfiles más senior, comienzan a aparecer servicios de consultoría en recruiting y acompañamiento estratégico, lo que posiciona al freelance como un partner flexible más que como un rol operativo fijo.



4.3. D - Modelo de servicio en modalidad Freelance

Al analizar los modelos de servicio utilizados por las personas que trabajan bajo modalidad Freelance, se observa una fuerte diversidad y combinación de esquemas. Los modelos más frecuentes incluyen el fee por búsqueda cerrada, el cobro por proyecto o proceso, el cobro por hora y los esquemas de pagos mensual.

A diferencia de otros tipos de contratación, el freelance adapta su modelo de servicio según el tipo de cliente, el alcance del trabajo y el nivel de riesgo que está dispuesto a asumir. Esta flexibilidad permite maximizar oportunidades, pero también genera una mayor variabilidad en los ingresos y en la estabilidad del modelo.



4.3 E - Cálculo de honorarios en modalidad Freelance

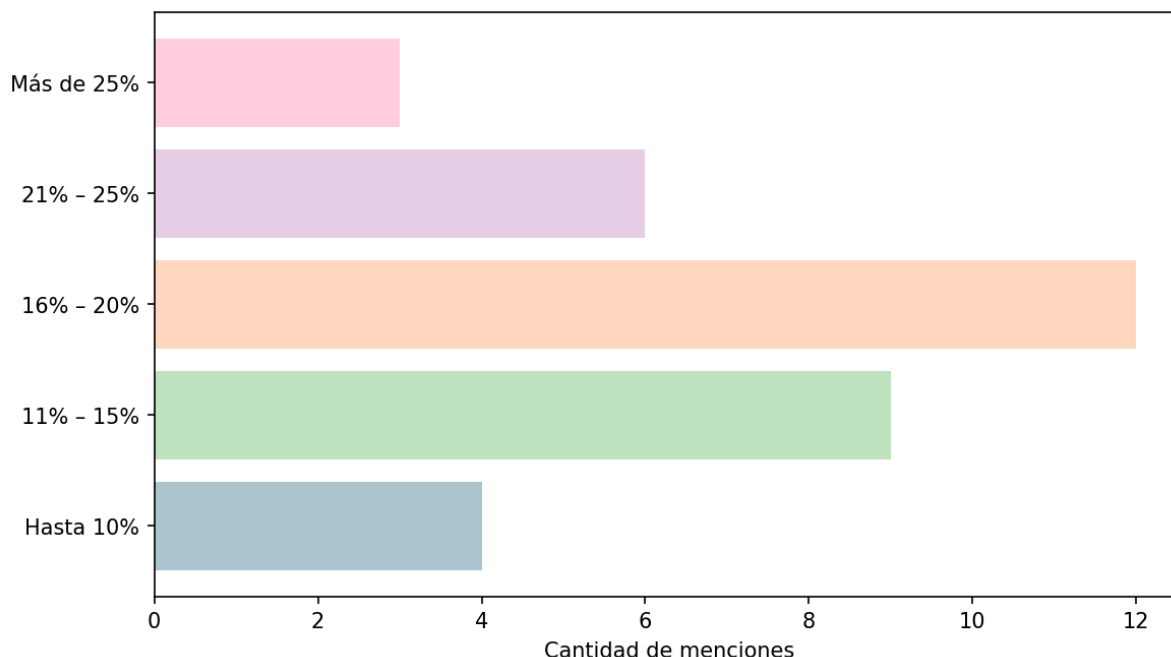
Al analizar cómo las personas freelance calculan sus honorarios, se observa una amplia diversidad de criterios. Los métodos más frecuentes incluyen el cobro de un porcentaje sobre el salario del candidato, tarifas fijas por búsqueda o proyecto y honorarios por hora o jornada. En muchos casos, estos esquemas se combinan para adaptarse al tipo de cliente, el alcance del servicio y el nivel de riesgo asumido.

Esta diversidad refleja la lógica comercial del modelo freelance, donde el precio no responde a una escala fija, sino a la experiencia del profesional, la complejidad del servicio y el mercado al que se accede.

4.3 F - Fee sobre sueldo en modalidad Freelance

Al analizar los rangos de fee sobre sueldo utilizados por las personas freelance, se observa una distribución que refleja distintos niveles de posicionamiento comercial y especialización. Los rangos más bajos suelen asociarse a roles de menor seniority o a búsquedas con menor complejidad, mientras que los rangos intermedios concentran la mayor parte de las respuestas y funcionan como referencia de mercado.

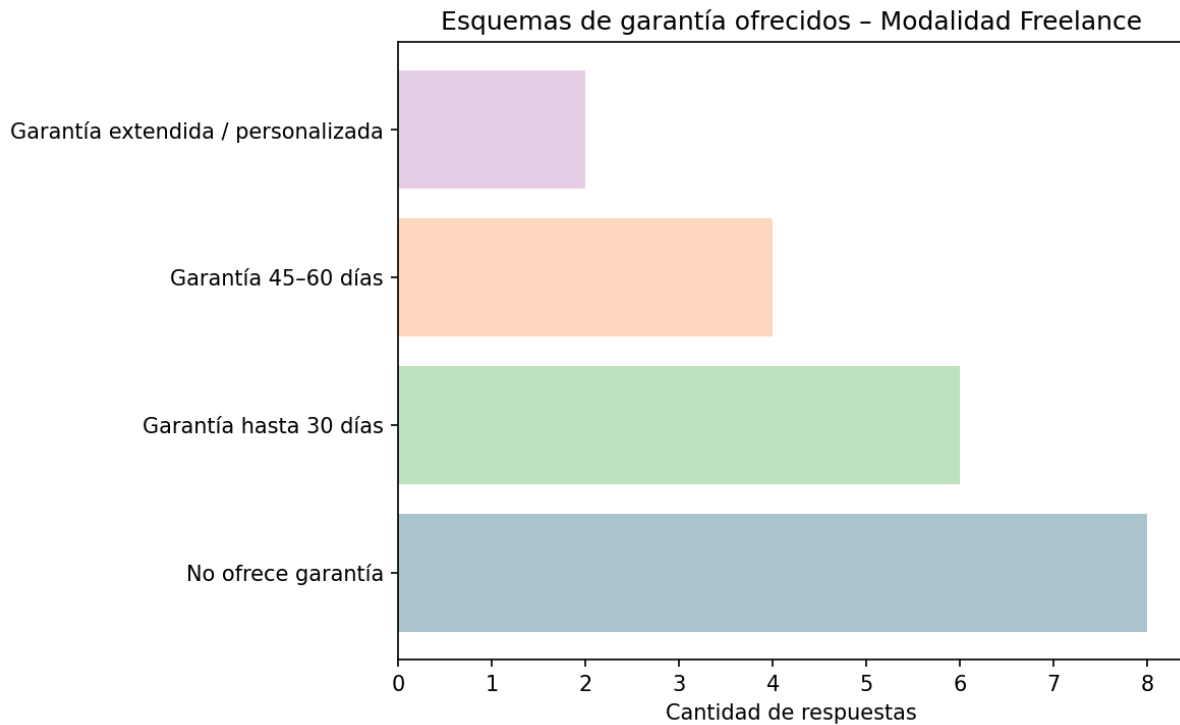
Los rangos más altos aparecen vinculados a roles senior, perfiles escasos o búsquedas críticas, donde el valor agregado del freelance y el riesgo asumido justifican un fee superior. Esta dispersión confirma que, en el modelo freelance, el porcentaje de cobro es una variable flexible y estratégica.



4.3 G - Garantías ofrecidas para las contrataciones

Al analizar los esquemas de garantía ofrecidos por las personas freelance, se observa una diversidad de modelos alineados con el tipo de servicio y el nivel de riesgo asumido. Una parte de los freelancers no ofrece garantía, especialmente cuando el servicio es parcial o de corto alcance.

En modelos de recruiting end-to-end comienzan a aparecer garantías de corta y media duración, mientras que los esquemas de garantía más extensos o personalizados se concentran en perfiles con mayor experiencia y relaciones de largo plazo con sus clientes. La presencia de garantía funciona como un indicador de profesionalización y confianza en el proceso de selección.



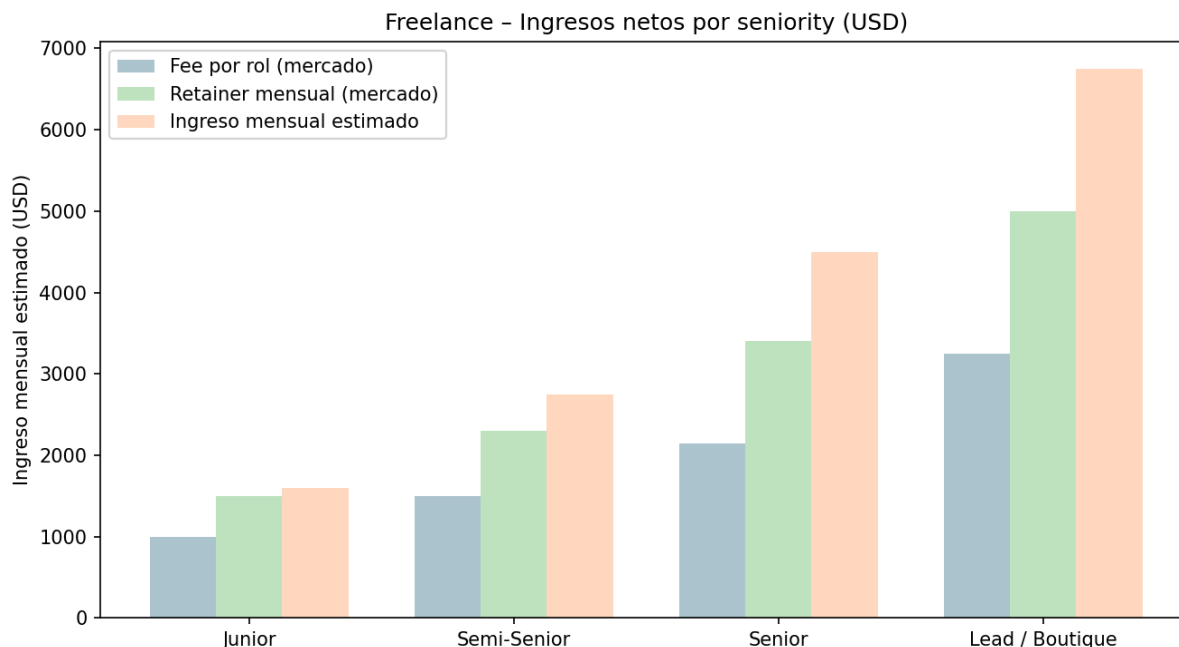
4.3 H - Analisis de Ingresos netos para Freelance por seniority

Los valores presentados corresponden a rangos de referencia declarados por las personas participantes. Para la visualización gráfica se utilizan valores representativos dentro de cada rango, con fines comparativos. No se realizaron conversiones entre monedas ni ajustes por carga impositiva.

Seniority	Fee por rol (Mercado)	Pago mensual (Mercado)	Ingreso mensual estimado
Junior	USD 800 – 1.200	USD 1.200 – 1.800	USD 1.200 – 2.000
Semi-Senior	USD 1.200 – 1.800	USD 1.800 – 2.800	USD 2.000 – 3.500
Senior	USD 1.800 – 2.500	USD 2.800 – 4.000	USD 3.500 – 5.500



Lead / USD 2.500 – 4.000 USD 4.000 – 6.000 USD 5.500 – 8.000
Boutique



4.4 - Conclusión sobre los modelos de contratación

Los resultados de la encuesta evidencian la coexistencia de tres modelos de contratación claramente diferenciados en Recruiting IT. La Relación de Dependencia ofrece estabilidad y previsibilidad, el modelo Contractor combina flexibilidad con acceso a mercados internacionales y mayor potencial de ingresos, mientras que el Freelance privilegia la autonomía a costa de una mayor exposición al riesgo.

Esta diversidad refleja un mercado maduro, donde no existe un único camino profesional, sino múltiples trayectorias posibles según el perfil, la experiencia y los objetivos de cada persona.

5 - Roles más demandados durante 2025

A partir del análisis de las respuestas abiertas, se observa que la demanda durante 2025 estuvo fuertemente concentrada en perfiles de ingeniería de software. Los roles de Software Engineer, Backend Developer y Fullstack Developer lideran ampliamente las menciones, seguidos por perfiles vinculados a datos, cloud e infraestructura.

La presencia significativa de roles como Data Engineer, DevOps/Cloud y Tech Lead refleja una maduración del mercado, con foco en escalabilidad, calidad y liderazgo técnico. En



contraste, los perfiles mobile aparecen con una participación marginal dentro de la demanda percibida por las personas encuestadas.

6 - Uso de IA en Recruiting IT

La IA ya está presente en el trabajo cotidiano del recruiter, pero su uso es mayormente táctico y operativo, no estratégico.

El análisis conjunto de las respuestas muestra que la Inteligencia Artificial ya forma parte del trabajo cotidiano de una parte significativa de las personas que trabajan en Recruiting IT. Su uso se concentra principalmente en tareas operativas y de soporte, como la redacción de mensajes, la creación de descripciones de puestos y la generación de contenidos repetitivos.

En menor medida, la IA se utiliza como apoyo en procesos de sourcing y screening de candidatos, mientras que los usos vinculados a análisis avanzado o toma de decisiones aparecen de forma incipiente. Estos resultados sugieren una adopción gradual y pragmática, en la que la IA actúa como herramienta de eficiencia sin reemplazar el criterio profesional del recruiter.

Las respuestas sobre uso de IA y tareas asociadas corresponden a declaraciones autopercebidas y no implican necesariamente el uso de herramientas específicas o avanzadas.

6.1 - Uso de IA según tipo de contratación

Al cruzar el uso de Inteligencia Artificial con el tipo de contratación, se observan diferencias significativas. Las personas que trabajan como Freelance o Autónomas presentan los niveles más altos de adopción, utilizando la IA como herramienta clave para optimizar su productividad y sostener modelos de trabajo orientados a resultados.

En el caso de los Contractors, el uso de IA es frecuente y se orienta principalmente a tareas de soporte al sourcing, screening y documentación.

Por su parte, quienes trabajan en Relación de Dependencia muestran una adopción más gradual, condicionada en mayor medida por las políticas y herramientas provistas por las organizaciones.

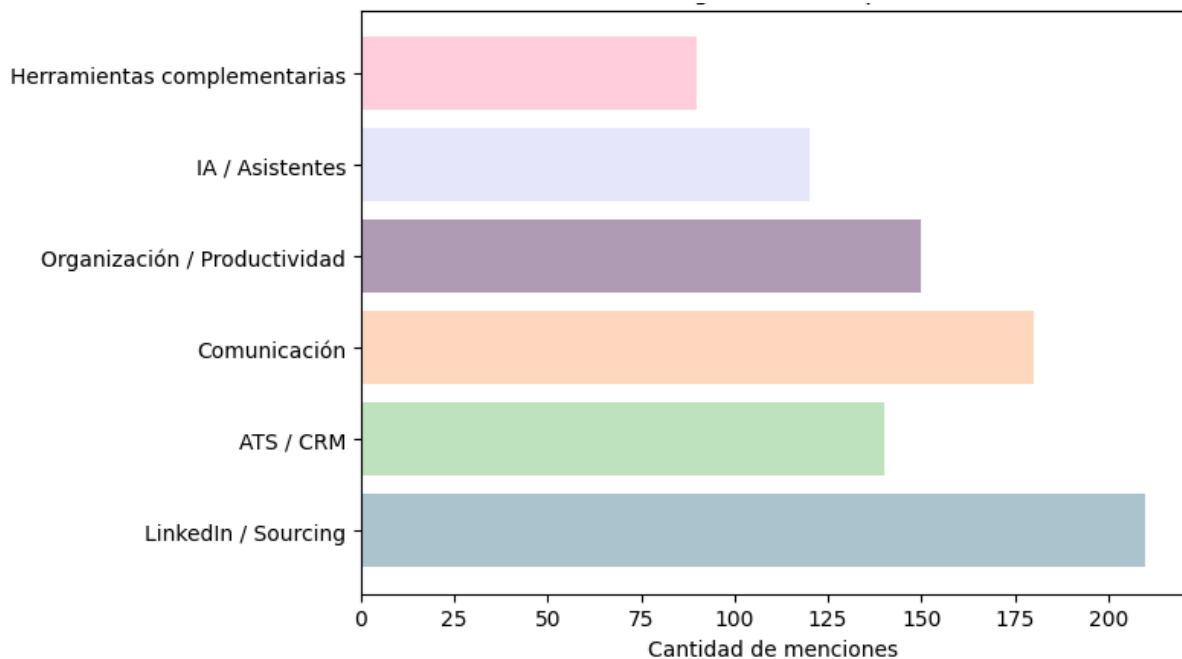
7 - Herramientas más utilizadas para trabajar

A partir del análisis de las respuestas abiertas, se observa que el trabajo cotidiano del recruiter se apoya en un conjunto de herramientas complementarias más que en



plataformas únicas. LinkedIn aparece como la herramienta central e insustituible, utilizada tanto para sourcing como para contacto y validación de perfiles.

Los sistemas ATS y CRM cumplen un rol relevante en la organización de procesos, especialmente en contextos corporativos, mientras que herramientas de comunicación y productividad como WhatsApp, email, hojas de cálculo y plataformas colaborativas sostienen la operación diaria. La Inteligencia Artificial comienza a integrarse como una capa transversal de soporte, principalmente para redacción, análisis y tareas repetitivas.



- LinkedIn / Sourcing domina claramente el stack diario.
- La comunicación (WhatsApp, email, meetings) es casi tan central como el sourcing.
- Organización / Productividad aparece como sostén operativo clave.
- ATS / CRM ordena procesos, pero no define el día a día.
- IA / Asistentes ya tiene peso relevante, aunque como capa de apoyo.
- Herramientas complementarias completan el ecosistema.

8 - IA y herramientas en el Recruiting IT

Al cruzar el uso de Inteligencia Artificial con las herramientas utilizadas en el día a día, se observa que la IA no reemplaza los sistemas existentes, sino que se integra como una capa transversal de soporte. LinkedIn, las herramientas de comunicación y las plataformas de organización siguen siendo centrales, mientras que la IA potencia su uso mediante la



automatización de tareas repetitivas, la mejora en la redacción y el análisis rápido de información.

En entornos con sistemas ATS más estructurados, la adopción de IA se da principalmente por fuera de las plataformas corporativas, reflejando una integración gradual y pragmática más que un reemplazo tecnológico.

9 - Comentarios finales de las personas encuestadas

Las respuestas abiertas reflejan una comunidad de Recruiting IT activa y comprometida, con una fuerte demanda de profesionalización, reconocimiento del rol y acceso a información confiable. Se destacan comentarios vinculados a la necesidad de mejorar procesos, equilibrar los modelos de riesgo y contar con datos que permitan tomar decisiones más informadas sobre carrera y condiciones de trabajo.

En conjunto, estos aportes refuerzan el valor de generar espacios de análisis y comunidad, donde las experiencias individuales se transformen en aprendizajes colectivos.

10 – Cierre general del informe

Este relevamiento confirma que el Recruiting en tecnología en LATAM se encuentra en una etapa de **madurez creciente**, caracterizada por la coexistencia de múltiples trayectorias profesionales, modelos de contratación y esquemas de trabajo. Los datos muestran que no existe un único camino válido, sino combinaciones posibles entre estabilidad, flexibilidad, autonomía y proyección internacional, según el momento profesional y los objetivos de cada persona.

A lo largo del informe se observa una comunidad con alto nivel de experiencia, fuerte presencia de perfiles senior y una adopción progresiva de nuevas herramientas, particularmente de Inteligencia Artificial, integrada de forma pragmática al trabajo cotidiano. La IA aparece como un facilitador de eficiencia y productividad, sin desplazar el criterio profesional ni las herramientas centrales del rol.

El análisis salarial por tipo de contratación permite comprender mejor las diferencias estructurales entre Relación de Dependencia, Contractor y Freelance, evitando simplificaciones frecuentes y aportando contexto realista sobre ingresos, riesgos y previsibilidad. En este sentido, el uso de medianas y percentiles permite una lectura más fiel del mercado, sin distorsiones por valores extremos.



Finalmente, las respuestas abiertas refuerzan una demanda clara por mayor profesionalización, reconocimiento del rol y acceso a información confiable. Este informe busca aportar precisamente eso: **datos, contexto y base para conversaciones más informadas**, tanto a nivel individual como organizacional.

El objetivo de esta encuesta no es establecer modelos ideales ni recomendaciones universales, sino ofrecer una fotografía del estado actual del Recruiting IT en la región, construida desde la experiencia colectiva de quienes lo ejercen día a día.