

TALENTO TI

Sueldos TI en Chile 2026

Cargos C-Level alcanzan hasta \$18 millones líquidos



En un contexto de acelerada digitalización, escasez de talento y mayores exigencias regulatorias, la XIII Guía Salarial TI – 2026 revela que TI dejó de ser un área de soporte para convertirse en un eje central de la estrategia empresarial, una realidad que se refleja directamente en la evolución de las remuneraciones del mercado nacional.

Según la XIII Guía Salarial TI – 2026, elaborada por la consultora IT Hunters, una tendencia se ha venido consolidando en los últimos años: los cargos ejecutivos del ámbito tecnológico han alcanzado un nivel de valorización estratégica sin precedentes. Según el estudio, las remuneraciones líquidas mensuales de los puestos C-Level del sector TI oscilan entre \$5,5 y \$18 millones, dependiendo del cargo y del tamaño de la empresa.

El informe se basa en información levantada durante 2025 en el mercado nacional, considerando datos reales de procesos de reclutamiento, entrevistas y cartas de oferta. Para ello, IT Hunters analizó más de 105.000 currículums de profesionales TI y realizó más de 3.000 entrevistas, lo que permitió recoger expectativas salariales, motivaciones, beneficios más demandados y disposición a cambiar de empleo.

En el segmento de mayor jerarquía, la investigación consideró seis posiciones C-Level estratégicas: CEO, CIO, CISO, CTO, CDO (Chief Data Officer) y CDO

(Chief Digital Officer). Tal como se detalla en la Tabla 1, el rol mejor remunerado corresponde al Chief Executive Officer (CEO) en empresas grandes, con un sueldo máximo de \$18 millones líquidos, seguido por el Chief Information Officer (CIO), que puede alcanzar hasta \$17 millones en organizaciones de mayor tamaño.

“Respecto de los puestos C-Level, denominados así porque sus nombres se inician con una C, nuestra investigación abarcó un total de seis posiciones estratégicas, donde el sueldo más elevado lo tiene el rol de Chief Executive Officer o CEO”, destaca Benjamín Toselli, fundador y CEO de IT Hunters.

Más allá de las cifras, el estudio subraya el rol crítico que estos ejecutivos cum-

CARGO C-LEVEL	TAMAÑO EMPRESA	SUELDO MÍNIMO M\$	SUELDO MÁXIMO M\$	SUELDO MODAL M\$
CEO (Chief Executive Officer) de Empresa TI	Grande Mediana	10.000 7.000	18.000 10.000	15.000 9.000
CIO (Chief Information Officer)	Grande Mediana	9.500 6.500	17.000 9.000	12.000 7.500
CISO (Chief Information Security Officer)	Grande Mediana	6.500 ---	10.000 ---	8.500 ---
CTO (Chief Technology Officer)	Grande Mediana	7.000 6.000	14.000 9.000	9.500 7.500
CDO (Chief Data Officer)	Grande Mediana	5.500 ---	9.000 ---	8.000 ---
CDO (Chief Digital Officer)	Grande Mediana	6.500 ---	11.000 ---	9.000 ---

Tabla 1. Sueldos para los cargos C-Level estratégicos. Fuente: XIII Guía Salarial TI-2026.

Fecha: 29-01-2026
Medio: Revista Gerencia
Supl.: Revista Gerencia
Tipo: Noticia general
Título: Cargos C-Level alcanzan hasta \$18 millones líquidos

Pág.: 27
Cm2: 545,4

Tiraje:
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: Sin Datos
☐ No Definida

plen dentro de las organizaciones. Los cargos C-Level del área tecnológica no solo definen arquitecturas y priorizan inversiones, sino que alinean la estrategia digital con los objetivos del negocio, impulsando innovación, transformación digital, ciberseguridad y desarrollo de talento.

“Su visión estratégica permite convertir la tecnología en una ventaja competitiva sostenible, optimizar procesos, habilitar nuevos modelos de negocio y garantizar que las organizaciones se mantengan ágiles y preparadas frente a un entorno digital en constante evolución”, sostiene Toselli.

Gerencias y subgerencias: un rol cada vez más estratégico

La XIII Guía Salarial TI - 2026 también analiza las remuneraciones de gerentes

y subgerentes del área tecnológica que dependen del CIO. En estos niveles, los sueldos líquidos mensuales se ubican entre \$3,5 y \$9,5 millones, según el cargo y el tamaño de la empresa.

En el nivel gerencial -cuyos rangos se detallan en la Tabla 2- destacan posiciones como Gerente de Operaciones TI, Gerente de Servicios y Gerente de Arquitectura Empresarial, con sueldos máximos que llegan hasta \$9,5 millones en empresas grandes.

A nivel de subgerencias, la investigación incluye cargos como Subgerente de Infraestructura, Desarrollo Digital, Aplicaciones, Ciberseguridad, Arquitectura, PMO y Business Intelligence, cuyos rangos salariales -presentados en la Tabla 3- reflejan una creciente especialización y responsabilidad en la gestión tecnológica.

Cargo	Tamaño Empresa	Sueldo Mínimo M\$	Sueldo Máximo M\$	Sueldo Modal M\$
Gerente de Operaciones TI	Grande Mediana	6.000 -	9.500 -	9.000 -
Gerente de Servicios	Grande Mediana	4.500 -	8.000 -	6.500 -
Gerente de Arquitectura Empresarial	Grande Mediana	5.500 -	9.000 -	7.500 -

Tabla 2. Sueldos para cargos de Gerencia. Fuente: XIII Guía Salarial TI-2026.

Cargo	Tamaño Empresa	Sueldo Mínimo M\$	Sueldo Máximo M\$	Sueldo Modal M\$
Subgerente de Infraestructura	Grande Mediana	4.500 3.500	7.000 5.800	5.500 4.500
Subgerente de Desarrollo Digital	Grande Mediana	4.500 3.500	7.500 5.000	5.500 4.000
Subgerente de Aplicaciones	Grande Mediana	4.500 3.500	8.000 6.500	6.000 4.800
Subgerente de Ciberseguridad	Grande Mediana	4.500 -	8.000 -	6.500 -
Subgerente de Arquitectura	Grande Mediana	4.300 -	7.500 -	6.500 -
Subgerente PMO	Grande Mediana	3.500 -	6.000 -	5.000 -
Subgerente de Business Intelligence	Grande Mediana	4.000 -	6.500 -	5.500 -

Tabla 3. Sueldos para cargos de Subgerencia. Fuente: XIII Guía Salarial TI-2026.



Para Toselli, estos roles han adquirido un peso estratégico clave dentro de las organizaciones. “Hoy los gerentes y subgerentes del área de tecnología desempeñan un rol estratégico, ya que no solo lideran la implementación y operación de soluciones tecnológicas, sino que también actúan como agentes de cambio e innovación”, afirma.

El ejecutivo agrega que su responsabilidad va más allá de la operación diaria: “Deben alinear la tecnología con los objetivos del negocio, impulsar la transformación digital, garantizar la ciberseguridad y promover una cultura de mejora continua. Su capacidad para tomar decisiones basadas en datos, gestionar talento especializado y colaborar con otras áreas es fundamental para asegurar la competitividad, eficiencia y sostenibilidad de la organización”.

Más información en <https://www.it-hunter.cl/estudio-de-rentas-ti> 