



Asociación
Internacional de
Calidad de
Software

Software Testing Annual Report 2025

Tendencias y desafíos del Software Testing en LATAM

Patrocinado por:

QAMINDS



LATINMIGRANTES
Servicios para latinos en USA



LATINMIGRANTES
INSTITUTE

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN AL REPORTE	03
PRINCIPALES HALLAZGOS	08
DATOS DEMOGRÁFICOS	11
ROTACIÓN PROFESIONAL	15
COMPROMISO Y VALOR	18
AGILIDAD Y TESTING	24
CERTIFICACIONES	28
PRIORIDADES EN TESTING	32
DESAFÍOS DEL TESTING	38
MODALIDAD Y BENEFICIOS	41
IA Y HERRAMIENTAS	45

SOBRE ESTE REPORTE

La edición 2025 se organiza alrededor de temas de interés para la comunidad del testing, que abordan cómo se trabaja, cuánto se gana y hacia dónde se mueve la profesión en la región. Entre los temas examinados se encuentran las metodologías y prácticas que emplean los equipos, el grado de automatización alcanzado, las herramientas de uso extendido, los principales desafíos reportados, los rangos salariales por perfil profesional, los indicadores de empleabilidad y las necesidades de formación que manifiestan quienes ejercen la disciplina.

Esta edición incorpora además un bloque dedicado al uso de inteligencia artificial en las actividades de prueba, un fenómeno que hace apenas dos años resultaba marginal y que hoy atraviesa las decisiones técnicas de buena parte de los equipos de la región.

¿Cómo se obtuvieron los datos?

La información procede de una encuesta en línea difundida entre profesionales del software testing residentes en América Latina. Se recibieron 1084 respuestas válidas, procedentes de profesionales distribuidos a lo largo de todo el continente.

La participación fue voluntaria y anónima. Ninguna respuesta permite identificar a la persona que la emitió, y los datos se procesaron y se presentan siempre de forma agregada. Los registros incompletos o inconsistentes se descartaron durante la depuración previa al análisis.

¿Cómo leer estas cifras?

Este informe no es un estudio científico. No fue diseñado con controles metodológicos que permitan establecer relaciones de causa y efecto, ni sus resultados son generalizables al conjunto del sector con un margen de error calculable. Lo que aquí se presenta es el testimonio agregado de una comunidad profesional sobre su propia realidad de trabajo.

Los datos recogidos se basan en las opiniones, percepciones y declaraciones de quienes respondieron la encuesta. Nadie verificó de forma independiente la información aportada, y cada respuesta refleja el punto de vista de una persona concreta sobre su equipo, su empresa y su mercado. Ese es, precisamente, el valor del ejercicio: pocas fuentes recogen esa percepción de forma sistemática y a escala regional. Pero conviene no confundirla con una medición objetiva.

Tampoco es posible aislar los resultados de las numerosas variables que quedan fuera del control del estudio. El tamaño y la madurez de cada organización, el sector económico en que opera, la moneda y el costo de vida del país de residencia, la coyuntura del mercado laboral en el momento de responder o la trayectoria particular de cada profesional influyen en las respuestas de maneras que este informe no separa ni pondera. Dos cifras similares pueden proceder de contextos que no tienen nada que ver entre sí.

A ello se suma un sesgo de autoselección inherente a toda encuesta voluntaria. Quienes respondieron tienden a estar más conectados con las comunidades profesionales y con los canales por los que circuló la convocatoria, de modo que los resultados describen a una comunidad amplia y diversa de profesionales activos, pero no constituyen una muestra probabilística de la totalidad del sector en la región.

Las cifras salariales merecen una advertencia adicional. Proviene de rangos autorreportados en economías con monedas, cargas impositivas y costos de vida muy dispares. Deben leerse como órdenes de magnitud comparables entre perfiles, no como referencias exactas de remuneración para un país concreto, y en ningún caso como base única para una decisión de contratación o de negociación salarial.

Con esas salvedades presentes, los datos que siguen ofrecen el retrato más amplio disponible hoy sobre cómo perciben su propia disciplina quienes hacen software testing en América Latina.

**Este reporte ha sido posible gracias al apoyo de los patrocinadores:
QA Minds, Latinmigrantes, Latinmigrantes Institute.**

PATROCINADORES

QAMINDS

Consultoría, formación y comunidad en calidad de software

QA Minds acompaña a empresas de toda la región en el diseño y la ejecución de su estrategia de calidad, con equipos especializados en pruebas funcionales, de rendimiento, de automatización y móviles, desde el diagnóstico inicial hasta la ejecución. A esa labor suma una vertiente formativa a través de QA Minds Lab, con cursos y programas de preparación para certificaciones internacionales, y una comunidad profesional que desde hace años organiza encuentros y eventos como Hands on Testing, reuniendo a cientos de testers repartidos por América Latina.

gaminds.com



LATINMIGRANTES

Servicios para latinos en USA

Residencia permanente en Estados Unidos para perfiles tech

La visa EB2-NIW permite a profesionales calificados solicitar la residencia permanente en Estados Unidos por autopetición, sin patrocinio de una empresa ni oferta de trabajo previa, lo que la convierte en una de las vías más relevantes para perfiles de tecnología que suelen calificar sin saberlo. El servicio de Latinmigrantes acompaña a esos profesionales en todo el proceso, desde la evaluación inicial del perfil hasta la construcción del expediente probatorio y la preparación de la petición ante USCIS.

eb2.latinmigrantes.com



LATINMIGRANTES

INSTITUTE

Formación profesional para la comunidad latina en Estados Unidos

Latinmigrantes Institute es una institución educativa del sur de la Florida que forma profesionales hispanohablantes en áreas de alta demanda dentro del mercado estadounidense. Sus programas se imparten íntegramente en español, combinan contenido técnico y práctica aplicada, y cuentan con reconocimiento como proveedor aprobado de educación continua por el IRS.

latinmigrantesinstitute.com



La Asociación Internacional de Calidad de Software nació de una constatación sencilla. En América Latina hay decenas de miles de profesionales dedicados a probar software, y sin embargo la disciplina se ha ejercido durante años apoyándose en estándares y referencias concebidos para otros mercados, con una formación que circulaba casi siempre en inglés y sin ningún estudio que dijera, con datos propios, cómo se trabaja realmente en esta parte del mundo.

AICS® existe para cerrar esa brecha. Certifica a profesionales del software testing en distintos niveles, mediante exámenes centrados en lo que de verdad exige el ejercicio diario, e imparte formación en español a cargo de instructores en activo, con programas gratuitos para quienes dan sus primeros pasos en la profesión. A ello suma la producción de conocimiento propio sobre la región, que es a lo que responde este documento: el Software Testing Annual Report, publicado cada año desde 2024 y único estudio de su tipo centrado LATAM.

Detrás de ese trabajo hay una convicción que lo explica todo. Una profesión se consolida cuando quienes la ejercen disponen de estándares claros, de formación accesible y de evidencia sobre su propia realidad. Mientras esas tres cosas lleguen desde fuera, la región seguirá recibiendo decisiones tomadas en otra parte. Este informe es una contribución a ese cambio, y existe porque quienes ejercen la profesión decidieron contarlos.

aicsvirtual.org



Lionel Baquero | M.S. | Founder & CEO @ AICS® | Law Student



Hace poco más de un año presentamos la primera edición de este informe sin saber si la comunidad respondería. Hoy entregamos la segunda, construida con la participación de más de mil profesionales de toda la región, y la pregunta ya no es si el testing latinoamericano tiene algo que decir, sino cuánto tiempo estuvimos sin escucharlo.

Este reporte no pretende dictar cómo debe ejercerse la disciplina. Hace algo más simple y, creo, más necesario: recoge lo que dicen quienes la ejercen a diario. Cómo trabajan, con qué herramientas, cuánto ganan, qué les preocupa y qué necesitan aprender. Esta edición incorpora además un fenómeno que hace apenas dos años era marginal y hoy atraviesa las decisiones de buena parte de nuestros equipos: la entrada de la inteligencia artificial en las actividades de prueba.

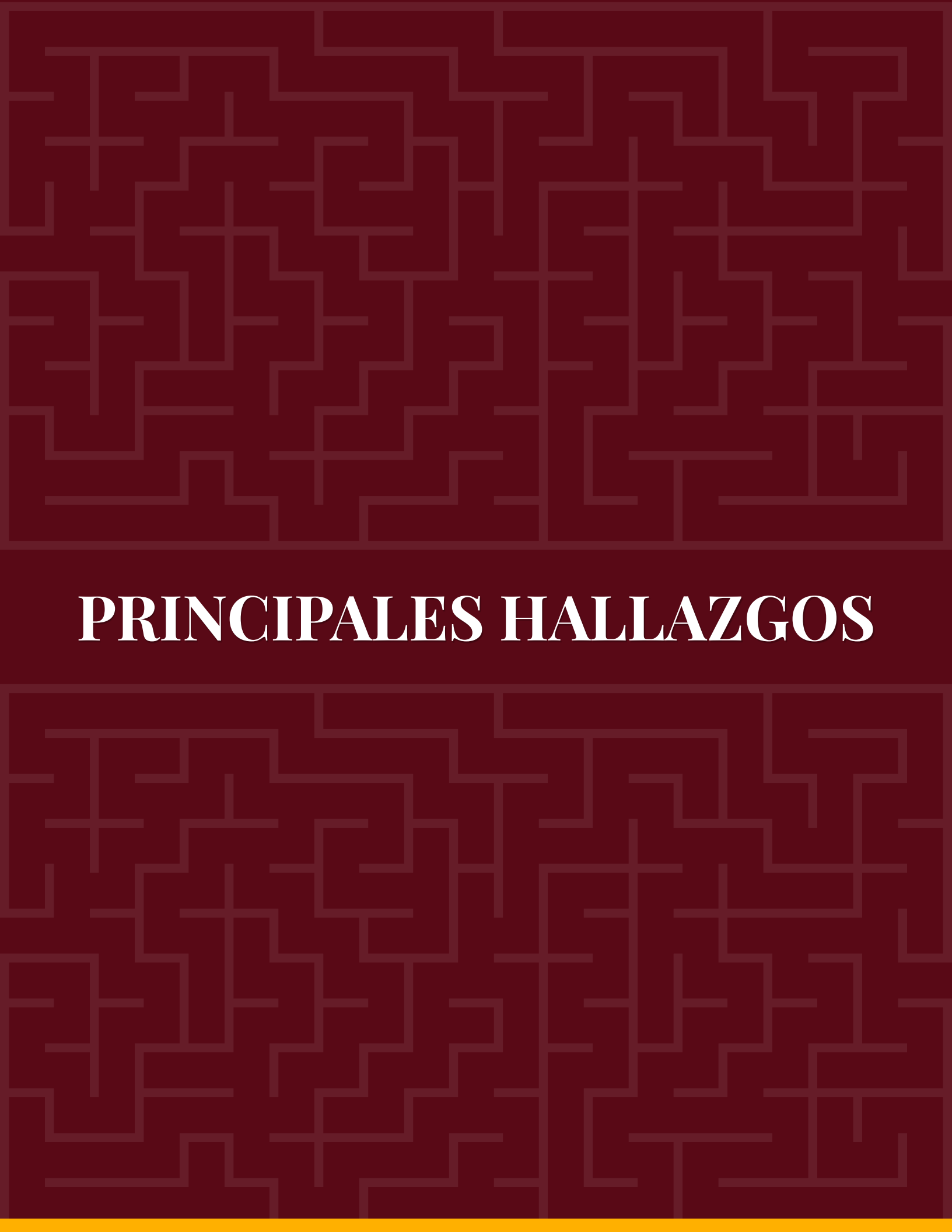
Mi agradecimiento va a cada persona que dedicó unos minutos a responder, y a las organizaciones que hicieron posible esta edición. Los datos que siguen les pertenecen. Ojalá les sirvan para negociar mejor, para decidir con más criterio y para defender con argumentos el valor de un trabajo que durante demasiado tiempo se dio por supuesto.

Ana Serrano | Ing. | Chief Academic Officer @ AICS®



Me complace presentar la segunda edición de nuestro Informe Anual sobre el estado del Testing en Latinoamérica, una iniciativa sin precedentes que mantiene el nivel de participación alcanzado en su primera edición.

Este informe refleja la realidad del testing desde la perspectiva de sus protagonistas: quienes ejercen, impulsan y transforman esta disciplina cada día. Agradezco a cada participante por compartir su experiencia y hacer posible una mirada auténtica sobre los desafíos y las oportunidades del sector. Confío en que los resultados presentados serán un insumo valioso para impulsar decisiones basadas en datos reales y contribuir al desarrollo del testing y del talento especializado en Latinoamérica.



PRINCIPALES HALLAZGOS

1. El testing latinoamericano percibe una brecha salarial dentro de su propio sector.

El 74% gana entre USD 500 y 2.000 mensuales y solo el 10% supera los USD 3.000. Aunque esos montos superan ampliamente el salario mínimo en la mayoría de los países de la región, el 44% siente estar por debajo del promedio del sector tecnológico, y "romper la barrera de los salarios bajos que no reflejan el valor del testing" es el reto más votado con 723 menciones. La insatisfacción no es con el ingreso absoluto sino con la posición relativa dentro de la industria.

2. La percepción de estar mal pagado creció, y ahora es mayoritaria.

Quienes se sienten por debajo del promedio sectorial pasaron de 383 a 476 respuestas, desplazando a quienes se veían en línea con el mercado, que era la opción dominante en 2024. Al mismo tiempo cayó el número de quienes no tenían información: hay más claridad sobre la propia posición, y esa claridad trae una lectura peor.

3. Los salarios se estancaron, y en los bordes empeoraron.

El 50% no percibió ningún cambio salarial en el año, lo que en contexto inflacionario equivale a perder poder adquisitivo. Además crecieron las disminuciones, de 33 a 56 las moderadas y de 19 a 31 las significativas, mientras el aumento significativo retrocedió de 123 a 100.

4. Las empresas valoran el testing en el discurso pero no lo respaldan con inversión.

El 86% percibe que su rol es valorado y el 73% reporta algún compromiso de la empresa con la formación, pero solo el 35% lo califica de altamente comprometido y apenas 3 puntos separan esa categoría de la que admite oportunidades limitadas. La intención existe; la ejecución no.

5. La automatización es la gran deuda del sector, y se retroalimenta.

Es el principal problema técnico (49%), la segunda habilidad que más se quiere aprender (72%) y, a la vez, la penúltima actividad en tiempo dedicado (10%). Se reconoce el problema, se sabe que hace falta, y no se le asigna tiempo.

6. La IA ya entró al testing latinoamericano, pero de forma superficial.

El 79% la usa, una penetración notable para una tecnología tan reciente. Sin embargo el uso dominante es la generación de pruebas (57%) y la herramienta más usada es ChatGPT (63%), muy por encima de soluciones especializadas. Se la emplea como atajo asistido, no como parte integrada del proceso.

7. La pirámide de testing está invertida en la práctica.

Las pruebas de sistema lideran con 733 respuestas y las unitarias quedan últimas con 252, pese a ser la base recomendada. El resultado es un modelo caro, donde los defectos se detectan tarde.

8. El testing sigue siendo responsabilidad aislada, no compartida.

El equipo dedicado ejecuta las pruebas en el 53% de los casos y creció respecto a 2024, de 453 a 578 respuestas, mientras los modelos colaborativos retrocedieron. La planificación recae solo en testers en el 37% de los casos. Va en dirección contraria a los principios ágiles.

9. Lo ágil transformó el testing pero no resolvió su tensión de fondo.

El 85% reconoce impacto del enfoque ágil, aunque 414 respuestas lo describen como generador de desafíos. El obstáculo número uno, con 766 menciones, es sincronizar los ciclos de prueba con el ritmo de desarrollo: el problema no es técnico, es de velocidad.

10. Las certificaciones abren puertas, pero el mercado todavía no las traduce en salario.

El 84% reconoce que impactaron positivamente su desarrollo profesional y 3 de cada 4 afirman que les ayudaron a acceder a empleos con mayor potencial de crecimiento. Sin embargo, el 45% no percibe un cambio salarial asociado, y creció el número de quienes ejercen sin ninguna certificación, de 165 a 199. El valor de la credencial se está capitalizando en movilidad y acceso, no en remuneración, lo que sugiere que al mercado latinoamericano le falta un marco de referencia común que permita a las empresas reconocer y retribuir la formación acreditada.

11. Conviven dos generaciones tecnológicas dentro del mismo mercado.

Los perfiles de automatización lideran la adopción de automatización inteligente con 207 respuestas, mientras que 209 perfiles funcionales declaran no aplicar IA en absoluto. No es un sector homogéneo, sino uno en transición con madurez muy desigual.

12. La calidad funcional sigue dominando sobre la no funcional.

La funcionalidad encabeza con 910 menciones, mientras mantenibilidad y adaptabilidad caen a 217 y 203. La seguridad irrumpe con 398 como dimensión nueva, pero sigue lejos del núcleo. En un contexto de deuda técnica y amenazas crecientes, esa jerarquía es una vulnerabilidad.

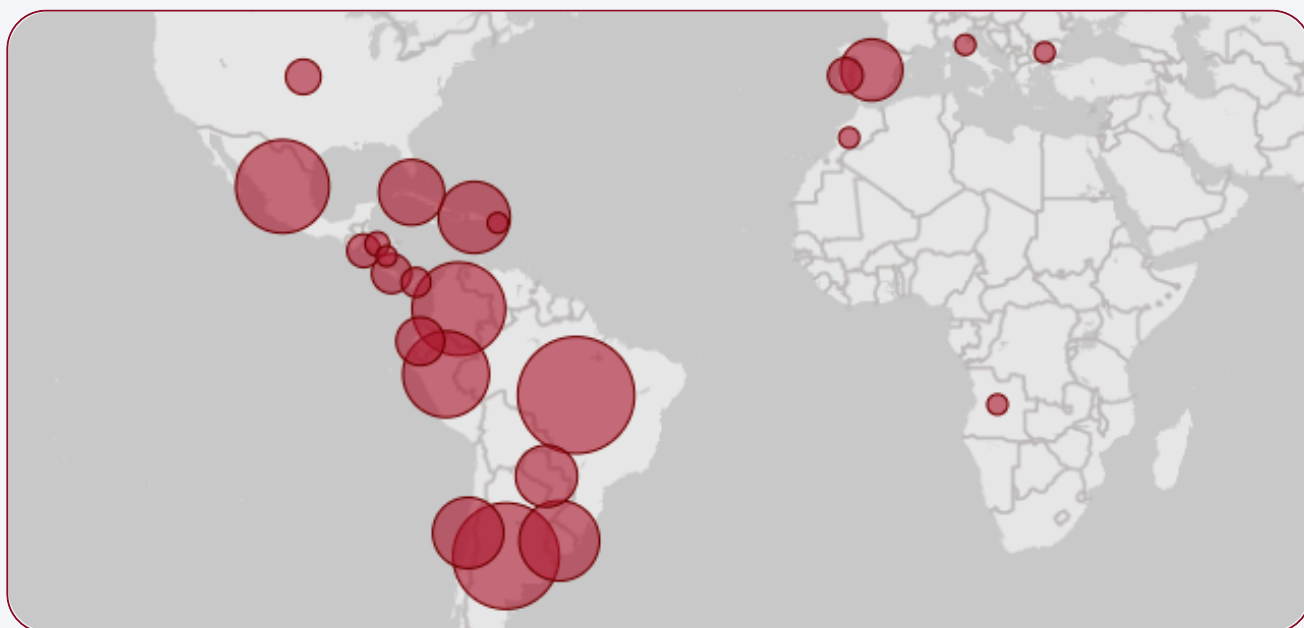


DATOS DEMOGRÁFICOS

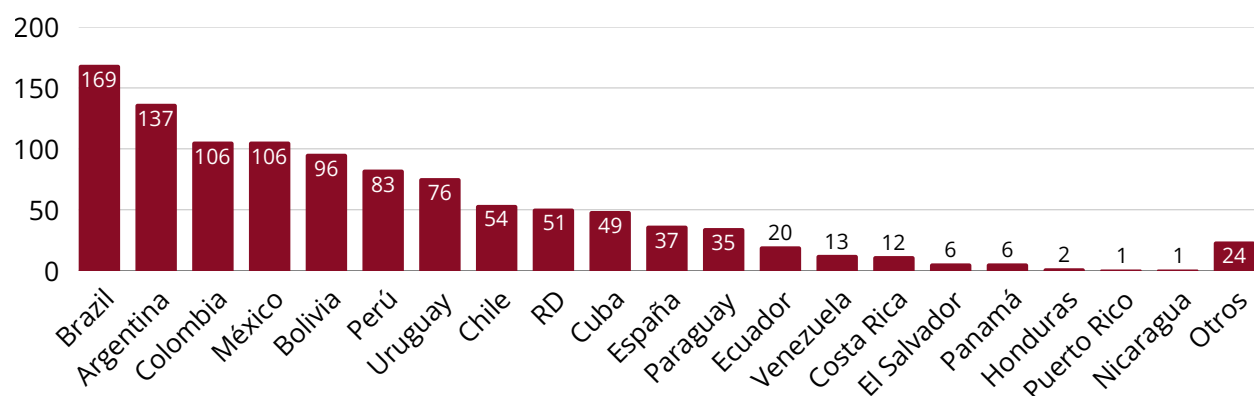
DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

En la encuesta de este reporte han participado un total de 1084 profesionales, con perfiles variados y diferentes niveles de experiencia, todos relacionados al desarrollo de software. Hemos logrado participación en toda la región, lo cual nos ha permitido obtener una visión general y una gran cantidad de datos útiles.

1084
Participantes

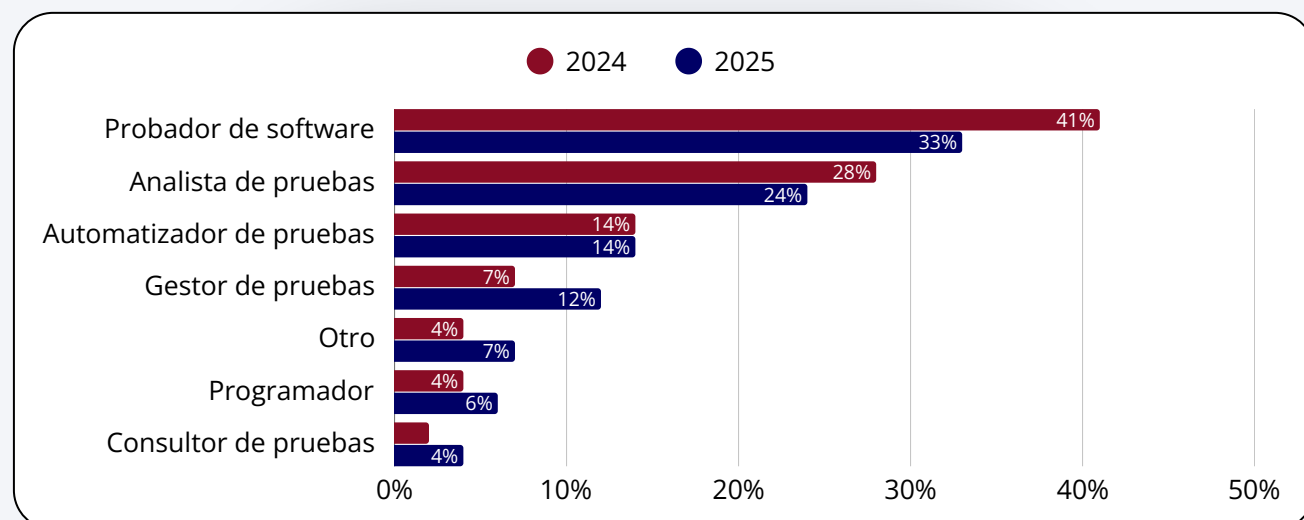


Se observa una marcada participación de países de LATAM, representando el 95,3% del total de participantes, frente a un 4,7% correspondiente a otras regiones. Asimismo, se identifica que Guatemala fue el único país de la región sin representación en la muestra.



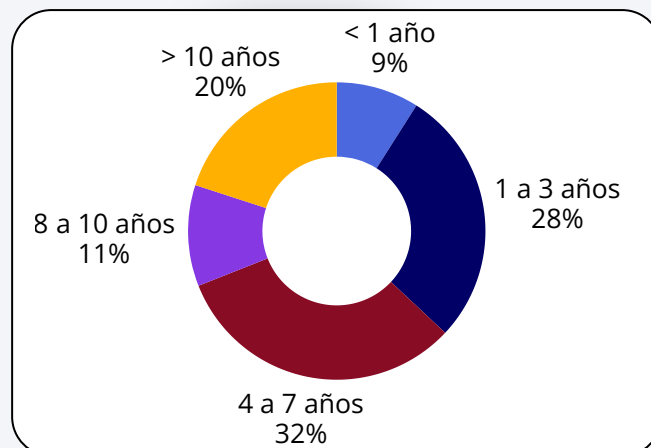
ROLES DE LOS PARTICIPANTES

El gráfico muestra la distribución de participantes según su rol profesional en el área de pruebas de software, comparando los resultados entre 2024 y 2025. En ambos años, el perfil de Probador de software concentra la mayor cantidad de participantes, seguido por Analista de pruebas y Automatizador de pruebas.



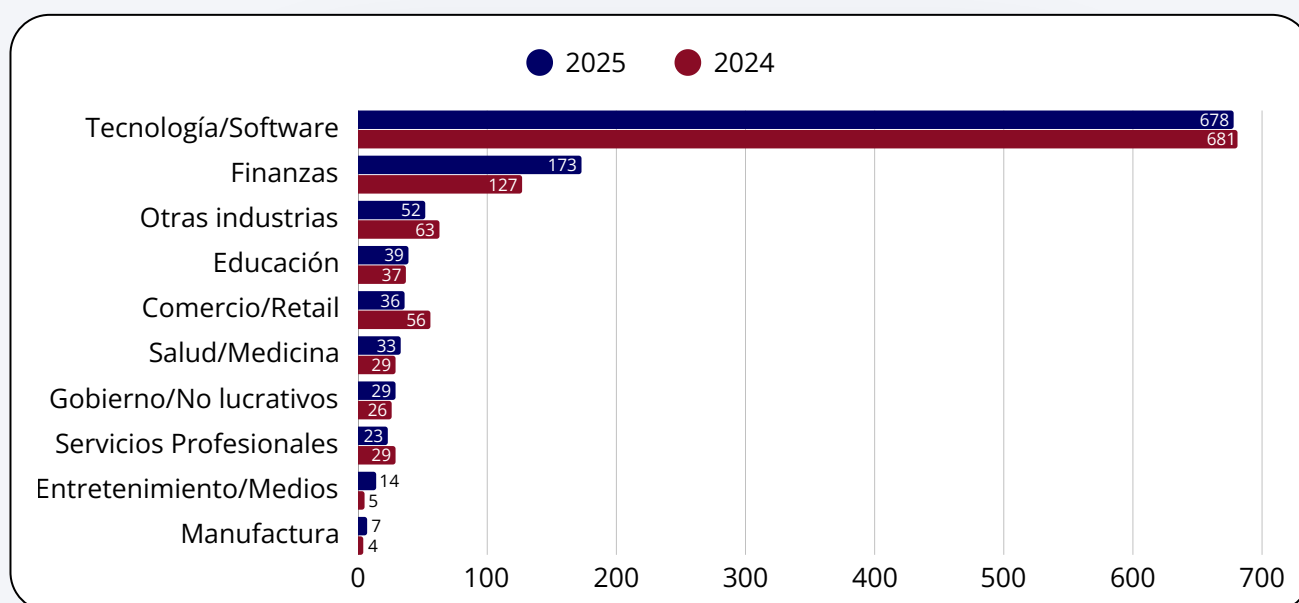
AÑOS DE EXPERIENCIA

El gráfico presenta la distribución de los participantes según sus años de experiencia en el área de testing. Los resultados revelan que la comunidad encuestada está compuesta principalmente por perfiles con experiencia intermedia, aunque con una marcada tendencia hacia niveles más avanzados.



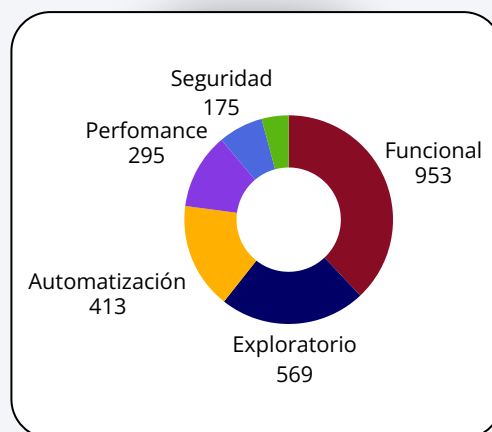
INDUSTRIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA

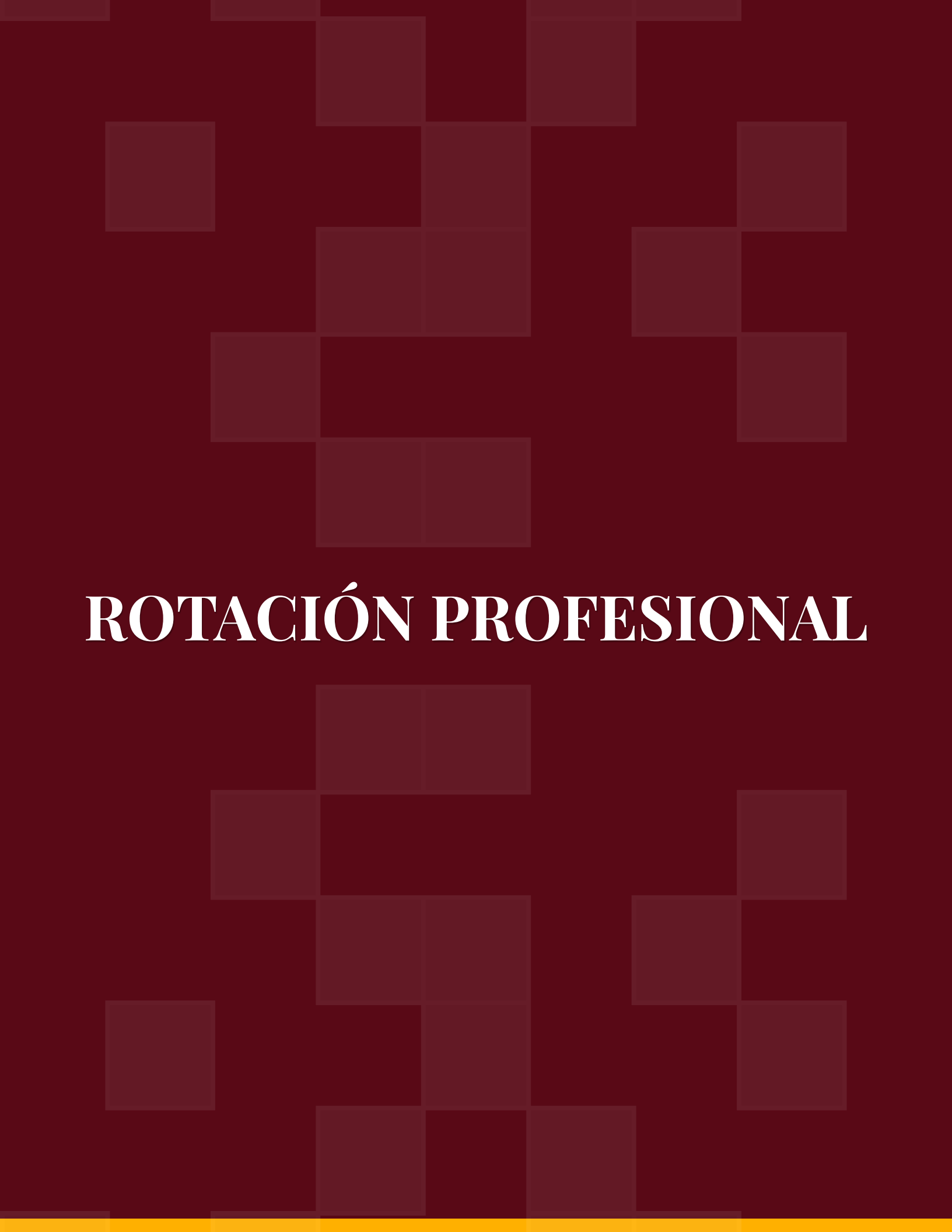
El sector de Tecnología / Software domina de manera abrumadora, concentrando la gran mayoría de los encuestados y superando ampliamente a todos los demás sectores. En segundo lugar, aunque a considerable distancia, se ubica Finanzas / Bancos, lo que refleja la fuerte adopción de prácticas de testing en el ámbito financiero. El resto de las industrias presentan una participación notablemente menor y bastante homogénea entre sí. Estos datos confirman que el testing sigue siendo una disciplina concentrada principalmente en el sector tecnológico, con presencia secundaria pero relevante en el sector financiero.



TIPO DE ESPECIALIZACIÓN

El gráfico muestra las múltiples áreas de especialización de los participantes, donde el testing funcional se posiciona como la especialización predominante con una presencia abrumadora, siendo practicada por casi 9 de cada 10 participantes. Le sigue el testing exploratorio, elegido por más de la mitad de los encuestados, lo que refleja su consolidación como práctica habitual en la comunidad.



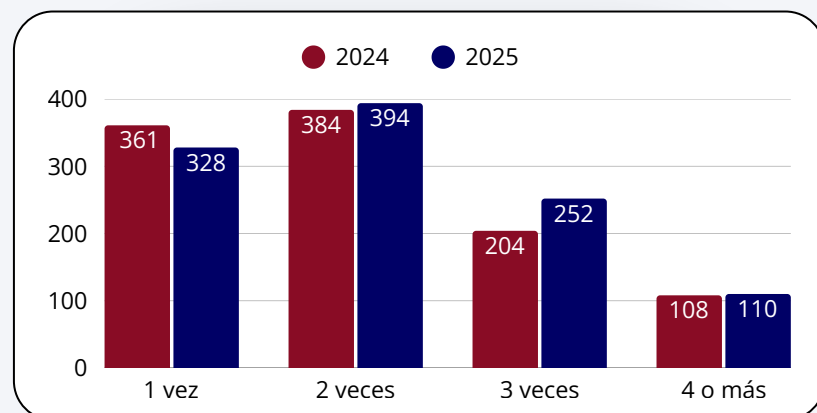
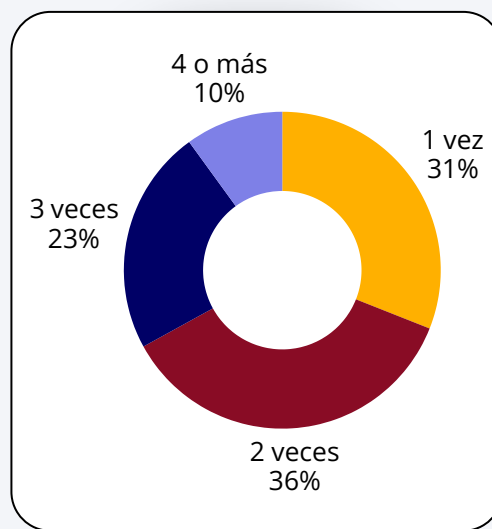
The background of the page is a solid dark red color. It is decorated with a pattern of squares in two shades of red: a slightly lighter shade and the same dark shade as the background. These squares are arranged in a sparse, non-uniform grid across the entire page. At the bottom of the page, there is a solid horizontal bar of a bright yellow color.

ROTACIÓN PROFESIONAL

CAMBIO DE EMPLEO

De los 1084 encuestados, la mayoría (36%) cambió de empleo 2 veces en los últimos 5 años, seguido por quienes lo hicieron 1 sola vez (31%), lo que indica que cerca del 66% de la población presenta una movilidad laboral baja a moderada.

Un segmento menor, pero relevante, cambió 3 veces (23%), mientras que solo 1 de cada 10 personas (10%) registró 4 o más cambios, reflejando que la rotación laboral alta es la excepción y no la norma en este grupo.



En términos generales, la rotación laboral del grupo se mantuvo concentrada en 2 cambios de empleo en ambos períodos. Sin embargo, 2025 muestra una distribución ligeramente más dispersa,

con un aumento en las rotaciones de 3 veces, lo que sugiere que una parte del grupo experimentó mayor inestabilidad laboral ese año. No obstante, la reducción en rotaciones de "4 o más" indica que los casos de rotación extrema se contuvieron.

ROTACIÓN & AÑOS DE EXPERIENCIA

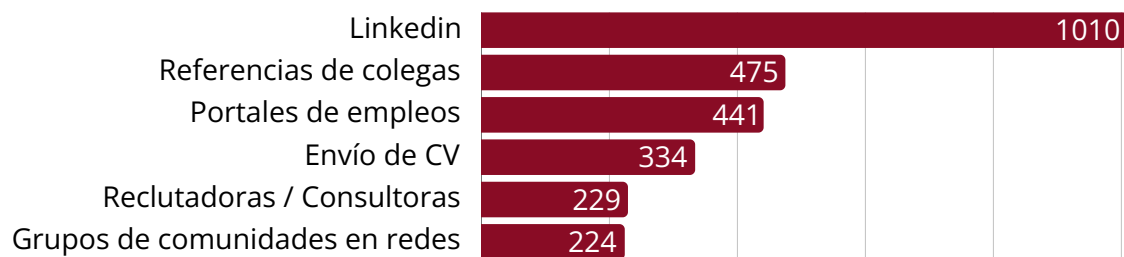
En términos generales, la rotación laboral del grupo se mantuvo concentrada en 2 cambios de empleo en ambos períodos. Sin embargo, 2025 muestra una distribución ligeramente más dispersa, con un aumento en las rotaciones de 3 veces, lo que sugiere que una parte del grupo experimentó mayor inestabilidad laboral ese año. No obstante, la reducción en rotaciones de "4 o más" indica que los casos de rotación extrema se contuvieron.

BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES LABORALES

LinkedIn es utilizado por prácticamente la totalidad del sector 93%, superando más del doble al segundo canal. Es un dato que refleja la consolidación de esta plataforma como el mercado laboral de facto para los profesionales del testing en LATAM.

Las referencias personales superan a los portales de empleo tradicionales. Con 475 vs 441, el networking y las recomendaciones de colegas se posicionan por encima de los portales de empleo, lo que sugiere que las relaciones profesionales tienen un peso importante en la búsqueda laboral.

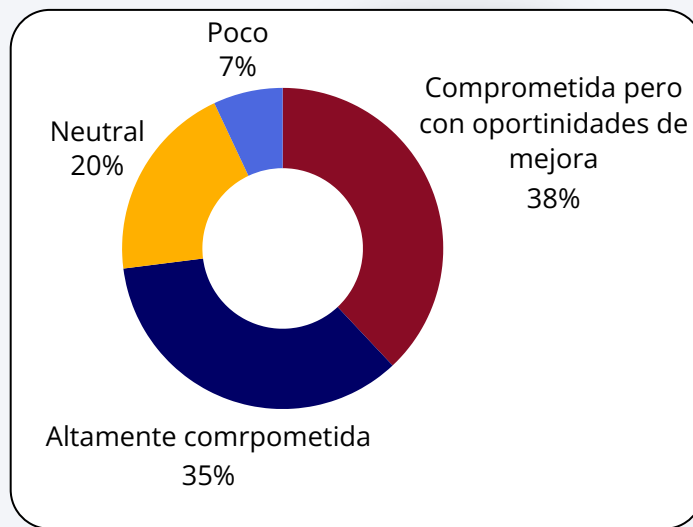
Los canales más activos superan ampliamente a los pasivos, sugiriendo que los encuestados prefieren tomar la iniciativa en su búsqueda laboral.



COMPROMISO Y VALOR

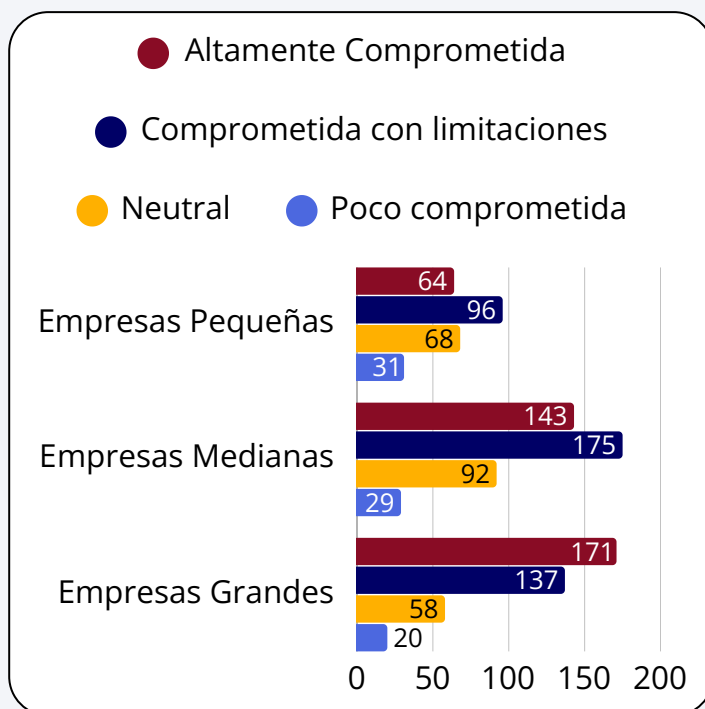
COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA FORMACIÓN

El 73% de las empresas muestra algún nivel de compromiso (Altamente 35% + Comprometida con límites 38%), lo cual es positivo. Sin embargo, sólo un tercio lo fomenta activamente, lo que sugiere que existe voluntad pero faltan recursos, procesos o cultura para llevarlo a la práctica.



El 20% es neutral y apenas el 7% está poco comprometida. Existe una brecha entre intención y acción: La diferencia de solo 3 puntos entre "Altamente comprometida" (35%) y "Comprometida con oportunidades limitadas" (38%) sugiere que muchas empresas quieren invertir en formación pero no logran ejecutarlo de forma plena.

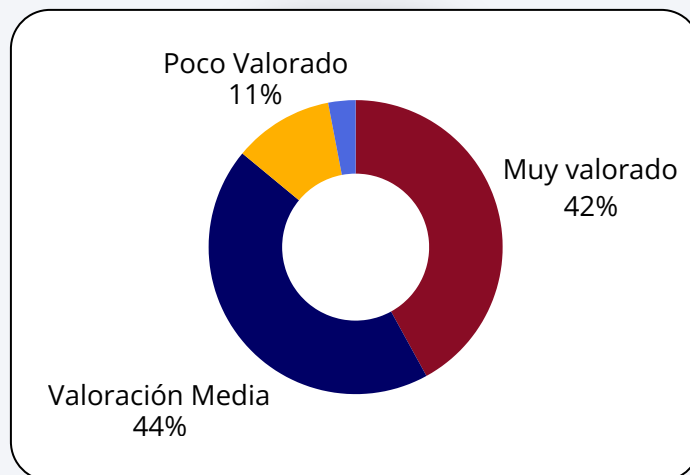
COMPROMISO DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA



Las empresas grandes lideran en compromiso con la calidad y son las que más fomentan activamente esa cultura. Las medianas concentran la mayor proporción de organizaciones comprometidas pero con oportunidades limitadas, lo que sugiere voluntad sin los recursos para llevarla a la práctica. Las pequeñas registran los niveles más bajos de compromiso activo. El tamaño pesa más en la capacidad de fomentar la calidad que en la disposición a hacerlo.

VALORACIÓN DEL ROL

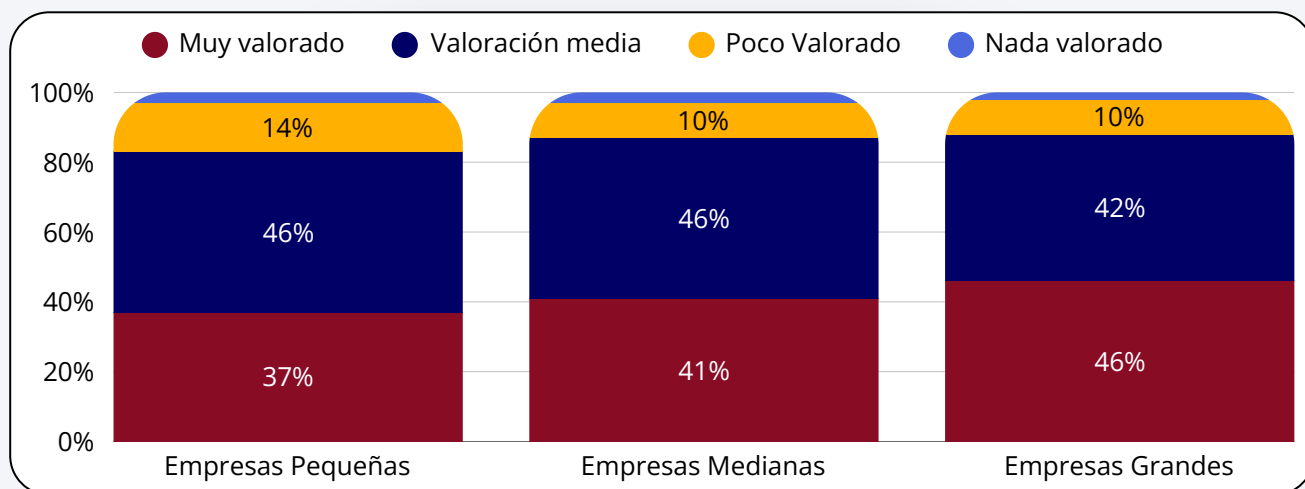
El testing es mayoritariamente valorado en las empresas. El 86% (44% + 42%) de los encuestados percibe que el testing tiene una valoración media o alta en sus organizaciones, lo que refleja un reconocimiento generalizado de su importancia en el entorno laboral actual.



La falta de valoración es marginal pero existente. Solo el 14% (11% + 3%) considera que el testing es poco o nada valorado, lo que indica que hay una minoría que trabaja en entornos donde esta práctica aún no está instalada o es ignorada.

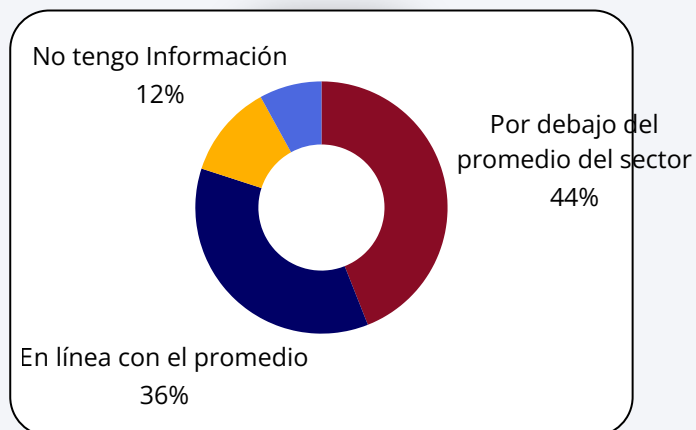
VALORACIÓN DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA

En los tres segmentos predominan las categorías de valoración media y muy valorado, lo que refleja una percepción positiva del rol de testing sin importar el tamaño de la organización. Aun así, las empresas medianas y grandes concentran los mayores niveles de valoración alta, mientras que las pequeñas presentan proporcionalmente más casos de poco valorado. A menor tamaño, el reconocimiento formal del rol de tester tiende a debilitarse.

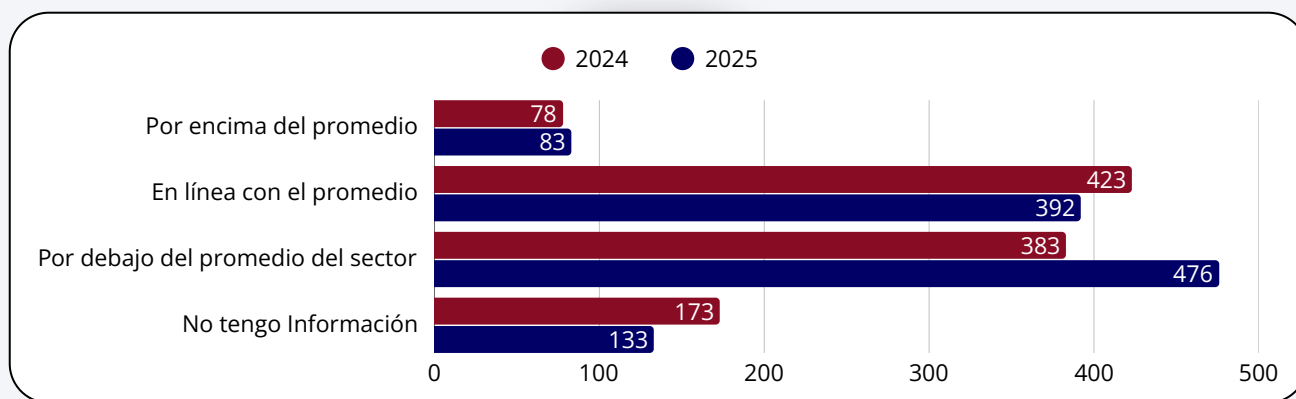


EQUIDAD SALARIAL EN ROLES SIMILARES

Con 44%, casi la mitad de los encuestados siente que su remuneración no alcanza el nivel del mercado, lo que es una señal de alerta sobre la satisfacción salarial en el sector del testing y podría ser un factor que impulsa la rotación laboral vista en gráficos anteriores.



Solo 1 de cada 12 personas encuestadas cree ganar por encima del promedio lo que sugiere una percepción generalizada de subvaloración económica en el rol de tester, independientemente de la realidad del mercado. Un 12% directamente no tiene información sobre su posición salarial. Este dato revela una falta de transparencia salarial en el sector, lo que dificulta la negociación y la toma de decisiones de carrera.

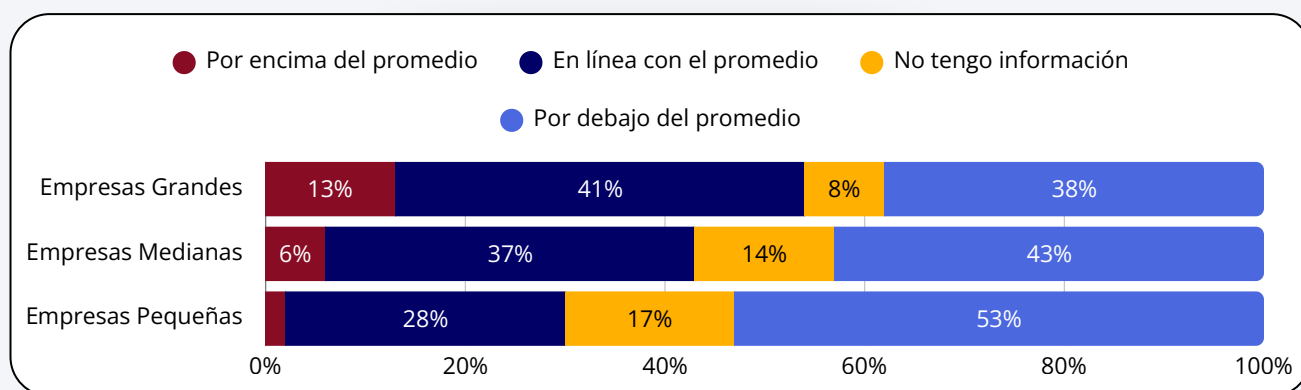


En 2025 crece significativamente la percepción de estar por debajo del promedio del sector, convirtiéndose en la respuesta más frecuente y desplazando a quienes se consideraban en línea con el promedio, que era la opción dominante en 2024. Este cambio, combinado con la reducción de quienes no tienen información al respecto, sugiere que los profesionales de testing tienen cada vez más claridad sobre su posición salarial en el mercado y que esa mayor conciencia viene acompañada de una percepción menos favorable. La proporción de quienes se ubican por encima del promedio se mantiene prácticamente estable y en niveles bajos en ambos años.

EQUIDAD & TAMAÑO DE LA EMPRESA

Con 53%, los trabajadores de empresas pequeñas son quienes más sienten estar por debajo del promedio sectorial, mientras que las grandes muestran el mayor alineamiento con el mercado, con 41%, lo que puede explicarse por estructuras salariales más formalizadas y bandas definidas.

La falta de información salarial, en cambio, es transversal: los valores de "no tengo información" oscilan entre 8% y 17% en los tres segmentos, de modo que la opacidad no es exclusiva de ningún tipo de empresa.



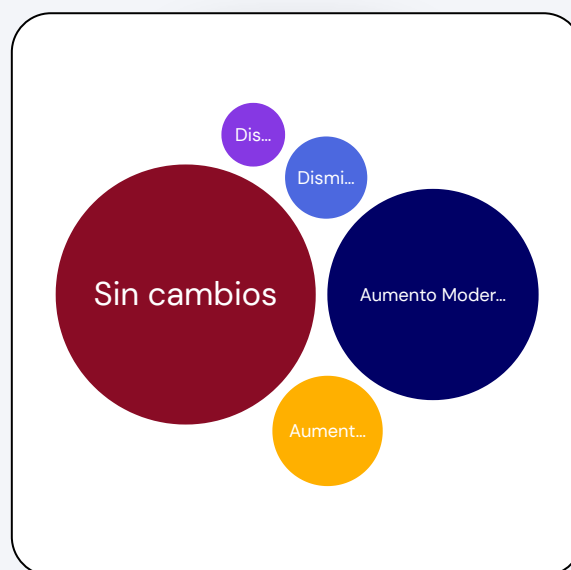
CAMBIO SALARIAL SIGNIFICATIVOS

La mitad de los encuestados no percibió ningún cambio salarial en el último año, lo que en un contexto de inflación y aumento del costo de vida equivale en la práctica a una pérdida del poder adquisitivo para muchos de estos profesionales.

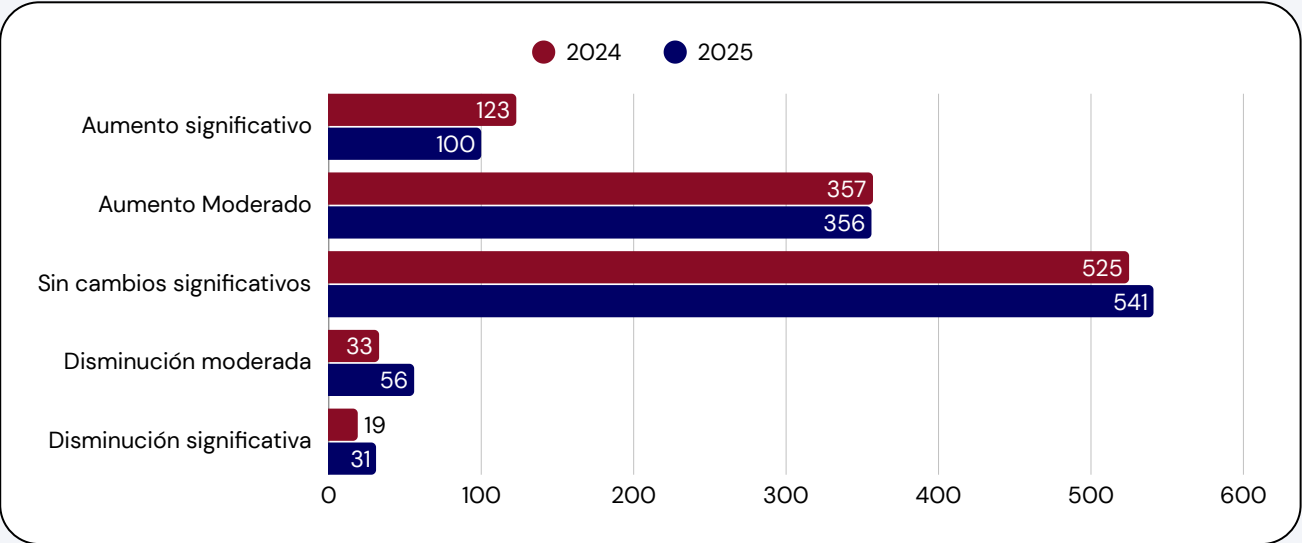
El 33% tuvo un aumento moderado y solo el 9% un aumento significativo, sumando 42% con alguna mejora.

Las disminuciones salariales son minoritarias pero existentes.

El 5% reportó una disminución moderada y el 3% una disminución significativa, sumando casi un 8%.



En ambos años predomina la percepción de sin cambios significativos en los salarios, aunque en 2025 crece notablemente la proporción de quienes reportan una disminución, tanto moderada como significativa, mientras que el aumento significativo pierde terreno, lo que dibuja un panorama salarial más estancado y con señales de leve deterioro en la edición más reciente.



AGILIDAD Y TESTING

IMPACTO DEL ENFOQUE ÁGIL

EL 85% (47% + 38%) de los encuestados afirma que el desarrollo ágil tuvo algún tipo de impacto en sus estrategias de prueba , lo que confirma que ágil transformó de forma significativa la manera en que se trabaja el testing.

Solo el 6% no usa un enfoque ágil, lo que indica que la metodología está ampliamente extendida en el sector. El 9% que no percibió impacto significativo podría indicar organizaciones donde ágil se adoptó de forma superficial o incompleta.

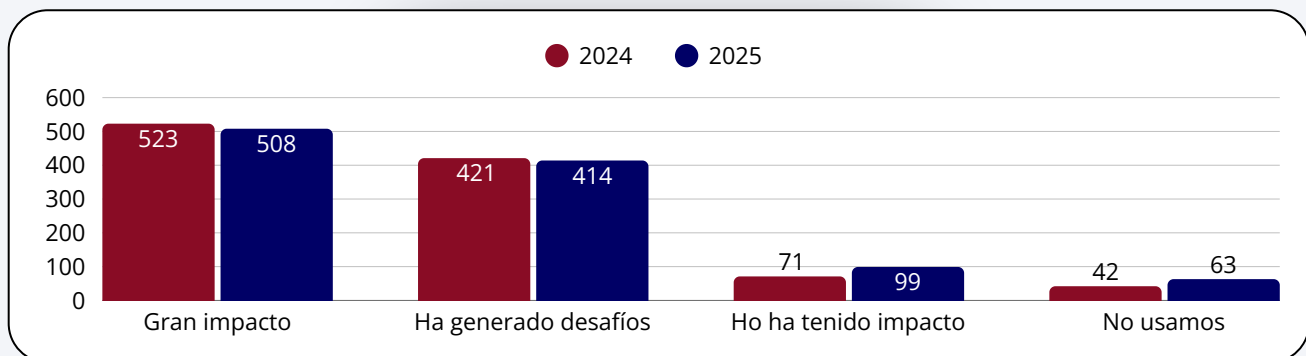
508
Gran
impacto

414
Ha
generado
desafíos

99
No ha
tenido gran
impacto

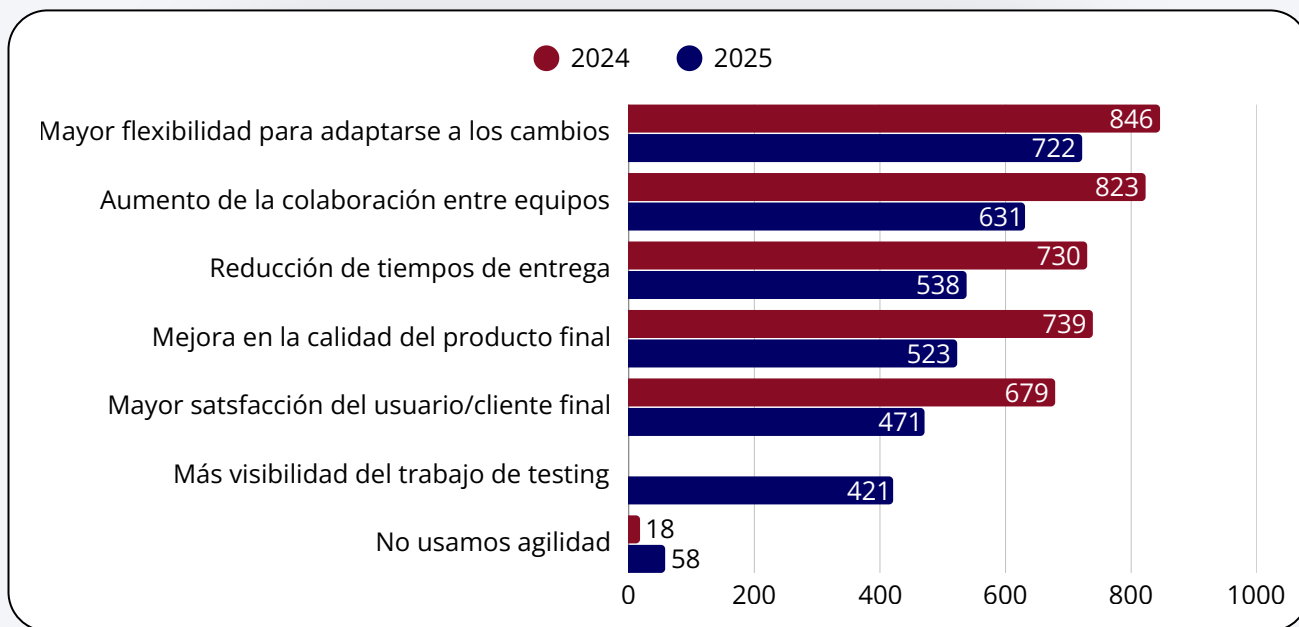
63
No usamos
enfoque
ágil

La percepción sobre el enfoque ágil se mantiene mayoritariamente positiva en ambos años, pero con señales de un leve retroceso en 2025, con más personas que no lo adoptan o que no ven resultados concretos. Esto podría ser una señal de alerta para revisar la calidad de la implementación ágil dentro de las organizaciones.



BENEFICIOS DEL ENFOQUE ÁGIL EN TESTING

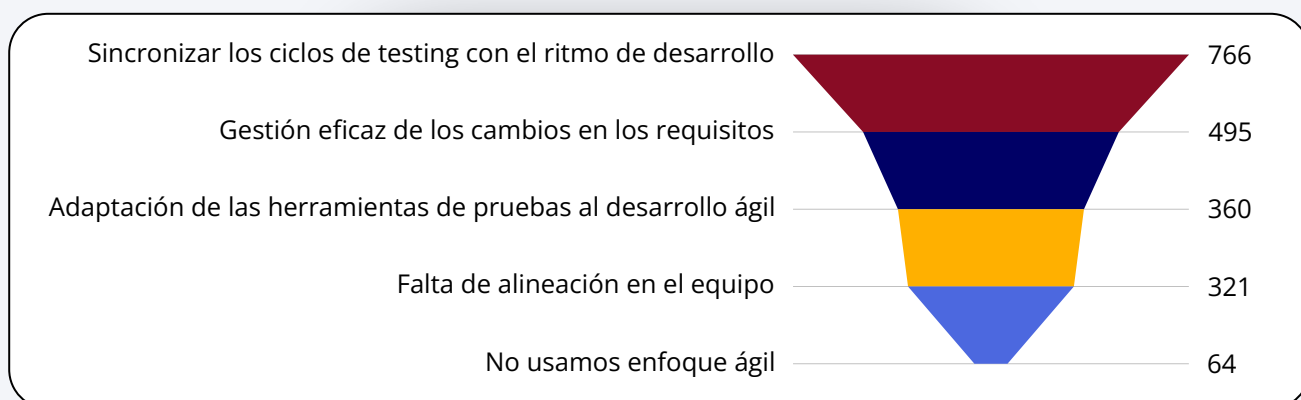
El gráfico compara los beneficios percibidos del enfoque ágil en testing entre 2024 y 2025. En ambos años, la mayor flexibilidad para adaptarse encabeza la lista como el beneficio más valorado. En 2025 aparece una nueva opción: más visibilidad del trabajo de testing, que logra una presencia considerable, sugiriendo una creciente preocupación por el reconocimiento de la disciplina dentro de los equipos. La proporción de quienes afirman no usar un enfoque ágil se mantiene marginal en ambos años.



DESAFÍOS DEL ENFOQUE ÁGIL EN TESTING

Sincronizar los ciclos de testing con el ritmo de desarrollo es, con 766 menciones, el desafío más extendido del enfoque ágil, y supera por más de 270 al siguiente. La gestión de los cambios en los requisitos ocupa el segundo lugar con 495, seguida por la adaptación de las herramientas de pruebas al desarrollo ágil con 360 y la falta de alineación en el equipo con 321. Solo 64 respuestas indican no trabajar con enfoque ágil.

El patrón es claro: los obstáculos dominantes no son técnicos sino de ritmo y coordinación. Las herramientas aparecen recién en tercer lugar, por detrás de dos desafíos que tienen que ver con seguir el paso del desarrollo y absorber sus cambios. La agilidad ya está instalada en la región, y lo que cuesta no es adoptarla sino sostener la calidad dentro de su velocidad.

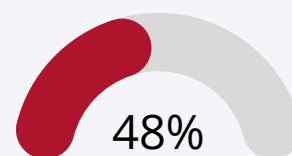


TESTING DESDE ETAPAS TEMPRANAS

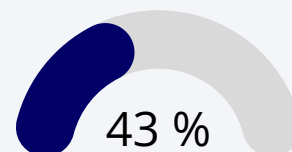
Con 518 respuestas (48%), casi la mitad incluye el testing desde etapas tempranas siempre, lo que es una buena señal de madurez en el sector. Sin embargo, que no supere el 50% indica que todavía hay margen importante de mejora.

Con 464 respuestas (43%), "depende del proyecto" es una respuesta que en la práctica significa que el testing temprano no está institucionalizado sino que queda sujeto a criterios variables como presupuesto, tiempo o decisión del líder de proyecto. Es un riesgo latente de calidad.

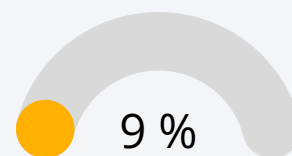
Con 102 respuestas (9%), todavía hay equipos que aplican el modelo waterfall clásico donde el testing llega último. Aunque es minoría, representa organizaciones con alta exposición a defectos costosos de corregir en etapas tardías.



Si, siempre



Depende del
proyecto



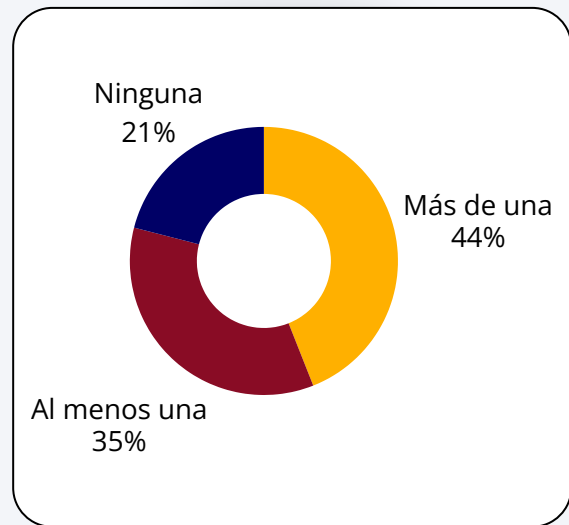
No, solo al final



CERTIFICACIONES

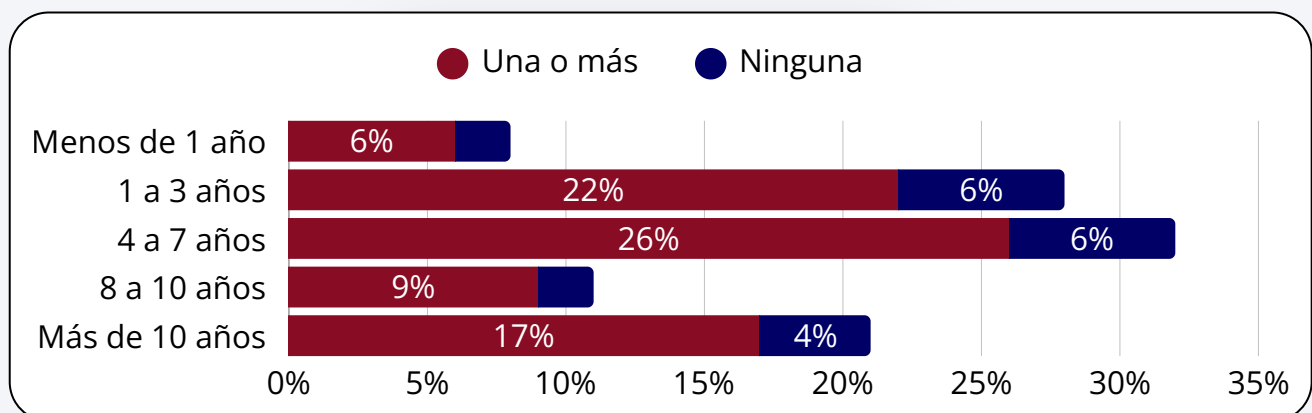
CANTIDAD DE CERTIFICACIONES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Los datos revelan un panorama predominantemente positivo en cuanto a la formación certificada. El 79% de las personas ha obtenido al menos una certificación en los últimos 5 años, lo que refleja una cultura de desarrollo profesional activa y consolidada. Sin embargo, el 21% sin ninguna certificación merece atención, ya que en entornos dinámicos y competitivos, la actualización constante es un factor clave de empleabilidad y desempeño.



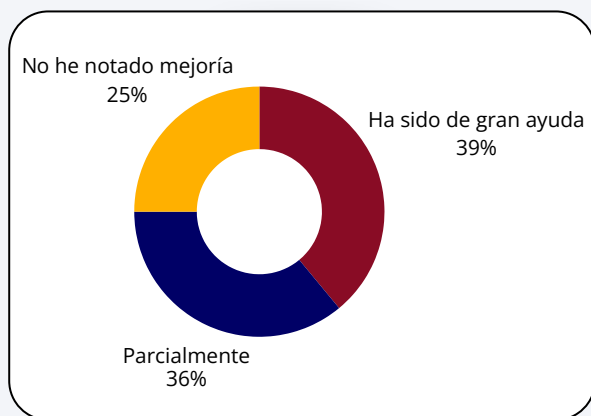
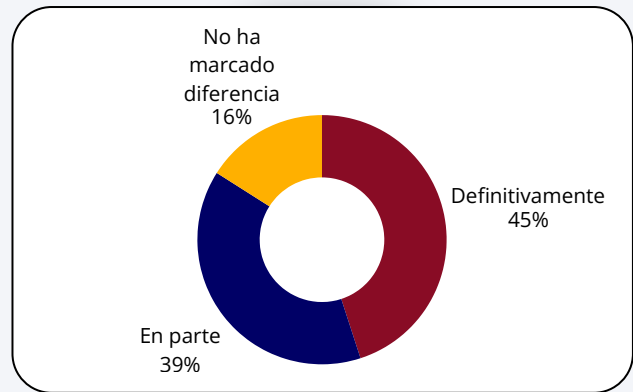
EXPERIENCIA & CERTIFICACIONES

El gráfico revela una relación directa entre experiencia y certificaciones, donde más de una certificación domina en casi todos los rangos. Los profesionales con menos de 1 año son los que menos certificaciones acumulan, con valores muy parejos entre las tres categorías, lo que es esperable en etapas tempranas de carrera. A medida que avanza la experiencia, la obtención de múltiples certificaciones se vuelve más frecuente, aunque llama la atención que en el grupo de más de 10 años los tres segmentos se equilibran notablemente, sugiriendo que los profesionales más experimentados no necesariamente siguen acumulando certificaciones y que, con el tiempo, la trayectoria y el conocimiento práctico pueden pesar más que las credenciales formales.



IMPACTO DE LAS CERTIFICACIONES EN EL CRECIMIENTO

El 84% de los profesionales reporta que las certificaciones impactaron positivamente su desarrollo, aunque con distinta intensidad: para un 45% la diferencia fue determinante y para un 39% influyó solo en parte. La credencial funciona como palanca de crecimiento, pero no opera sola.

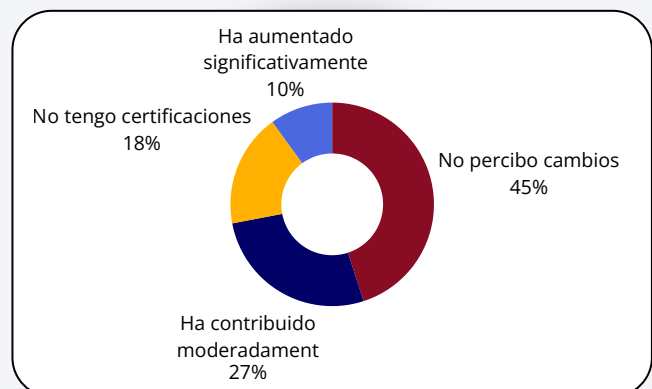


Las certificaciones son un facilitador de movilidad laboral: 3 de cada 4 profesionales (75%) indica que las certificaciones les ayudaron a acceder a empleos con mayor potencial de crecimiento, confirmando que no son solo un logro académico sino una herramienta concreta de empleabilidad.

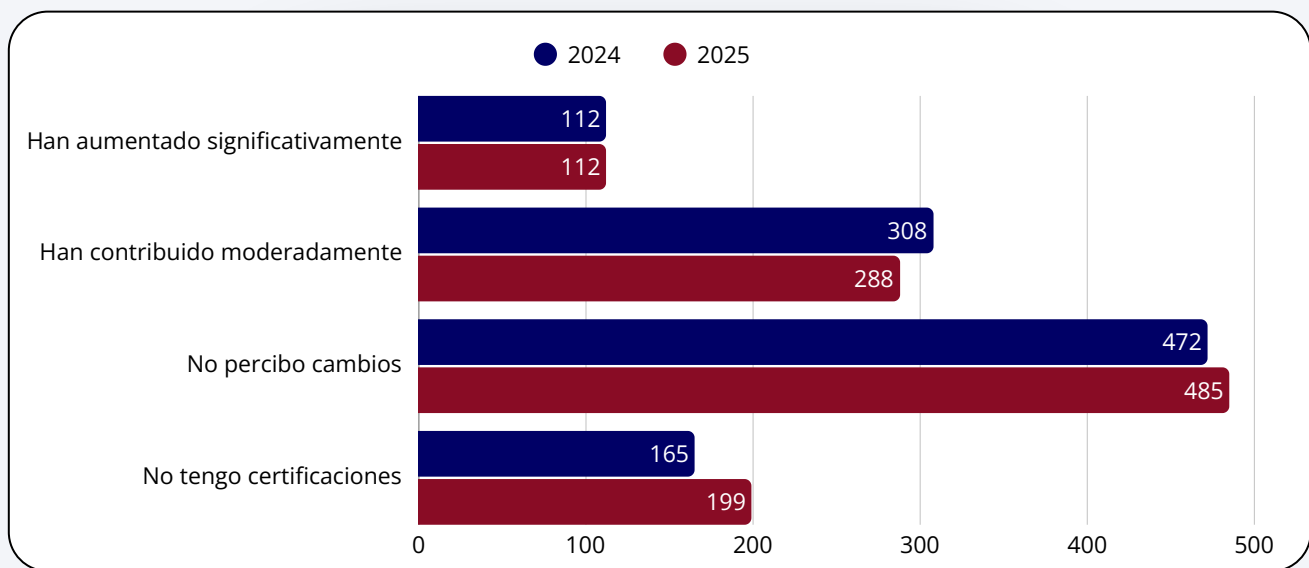
El impacto en acceso laboral es menor que en desarrollo profesional: Comparando con la pregunta 10, el efecto positivo baja del 85% al 76%, lo que sugiere que las certificaciones impactan más en el crecimiento dentro de un rol que en la apertura de nuevas oportunidades laborales externas.

IMPACTO DE LAS CERTIFICACIONES EN EL SALARIO

El 37% ya percibe un beneficio salarial por sus certificaciones, con 288 personas que reportan una contribución moderada y 112 un aumento significativo, mientras que el 45% aún no nota ese cambio y el 18% restante todavía no se ha certificado.



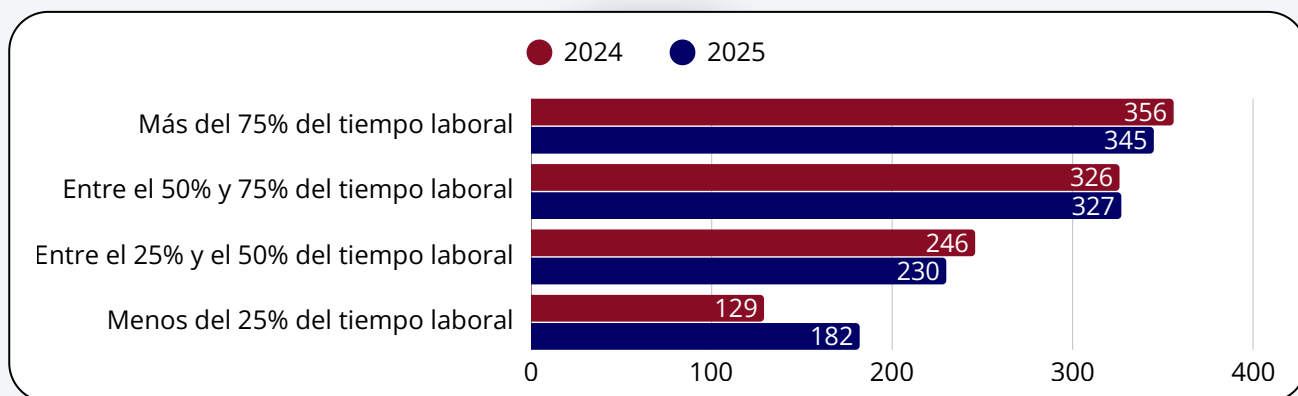
En ambos años la mayoría de los profesionales no percibe un impacto salarial significativo asociado a sus certificaciones, tendencia que se mantiene estable en 2025, mientras que crece la proporción de quienes no poseen certificaciones, lo que podría indicar que cada vez más profesionales ingresan o permanecen en el sector sin formalizarlas, posiblemente porque el mercado no las está recompensando económicamente de forma clara. El impacto positivo de las certificaciones en el salario se mantiene constante pero minoritario, sugiriendo que su valor percibido sigue siendo más profesional que económico.



PRIORIDADES EN TESTING

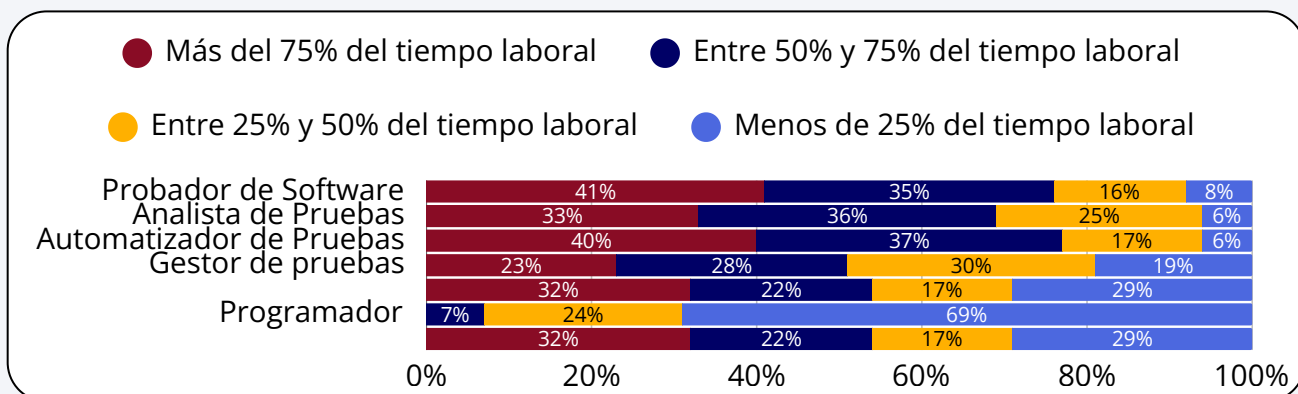
TIEMPO DEDICADO A ACTIVIDADES DE TESTING

En 2025, el 62% de los encuestados dedica más de la mitad de su tiempo laboral al testing, lo que confirma que para la mayoría es una actividad central y no complementaria. En el extremo opuesto, el 17% le destina menos de una cuarta parte, un segmento que suele corresponder a perfiles mixtos o a roles donde el testing es secundario. La distribución se mantiene respecto al año anterior, con un leve crecimiento en el grupo de menor dedicación.



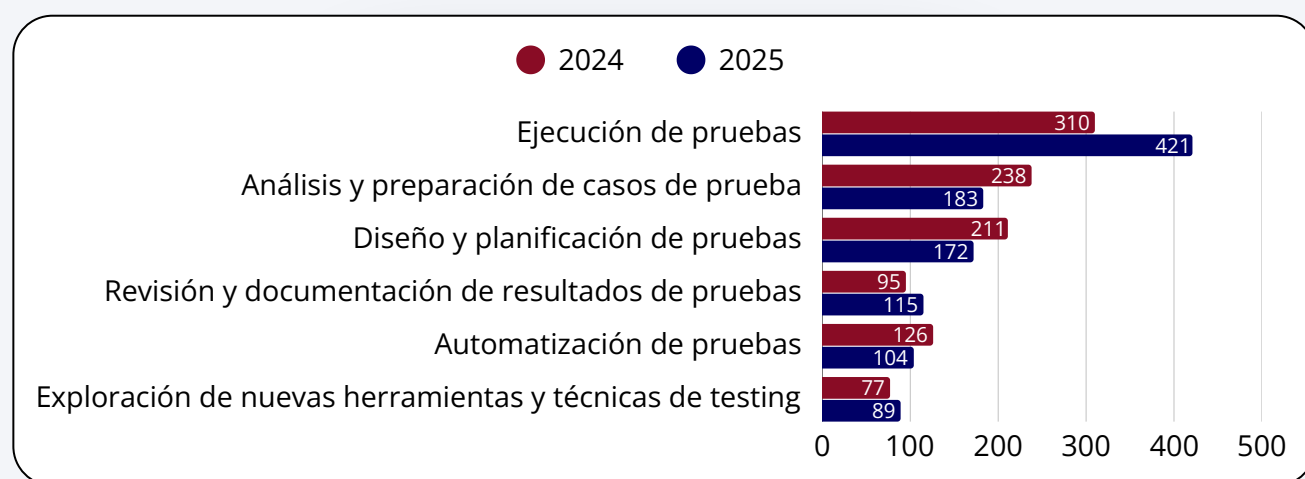
TIEMPO DEDICADO A ACTIVIDADES DE TESTING & ROL

Los roles especializados concentran su jornada en el testing: probadores (86%), automatizadores (77%), analistas (69%) y consultores (54%) le dedican más de la mitad de su tiempo. En cambio, el 69% de los programadores le destina menos de una cuarta parte, lo que evidencia que la calidad sigue recayendo en roles especializados y no se distribuye de forma transversal.



ACTIVIDADES DE TESTING

La ejecución de pruebas consume el 39% del tiempo total y es, por amplio margen, la actividad más demandante, lo que sugiere equipos todavía orientados al trabajo manual y repetitivo. El análisis y el diseño suman otro 33%, confirmando que las etapas previas a la ejecución ocupan una parte esencial de la jornada. La automatización, en cambio, apenas alcanza el 10% y queda en el penúltimo lugar, un contraste marcado con su importancia estratégica en entornos ágiles que apunta a una adopción todavía incipiente o mal integrada en el flujo de trabajo.



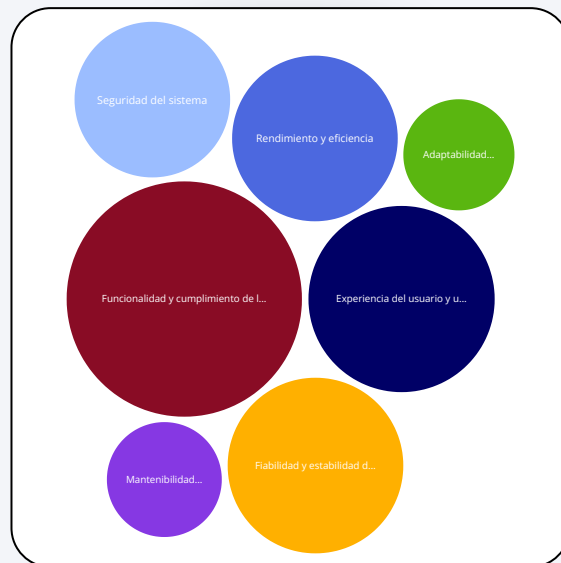
EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS PRUEBAS

Evaluar el testing a través de la percepción del usuario final encabeza el ranking, lo que refleja una orientación hacia el valor entregado más que hacia métricas técnicas internas. Junto con la tasa de defectos y la cobertura de código forma una tríada equilibrada. Preocupa que 131 encuestados no evalúen en absoluto la efectividad de sus pruebas: aun siendo minoría, implica equipos que prueban sin saber si funciona.

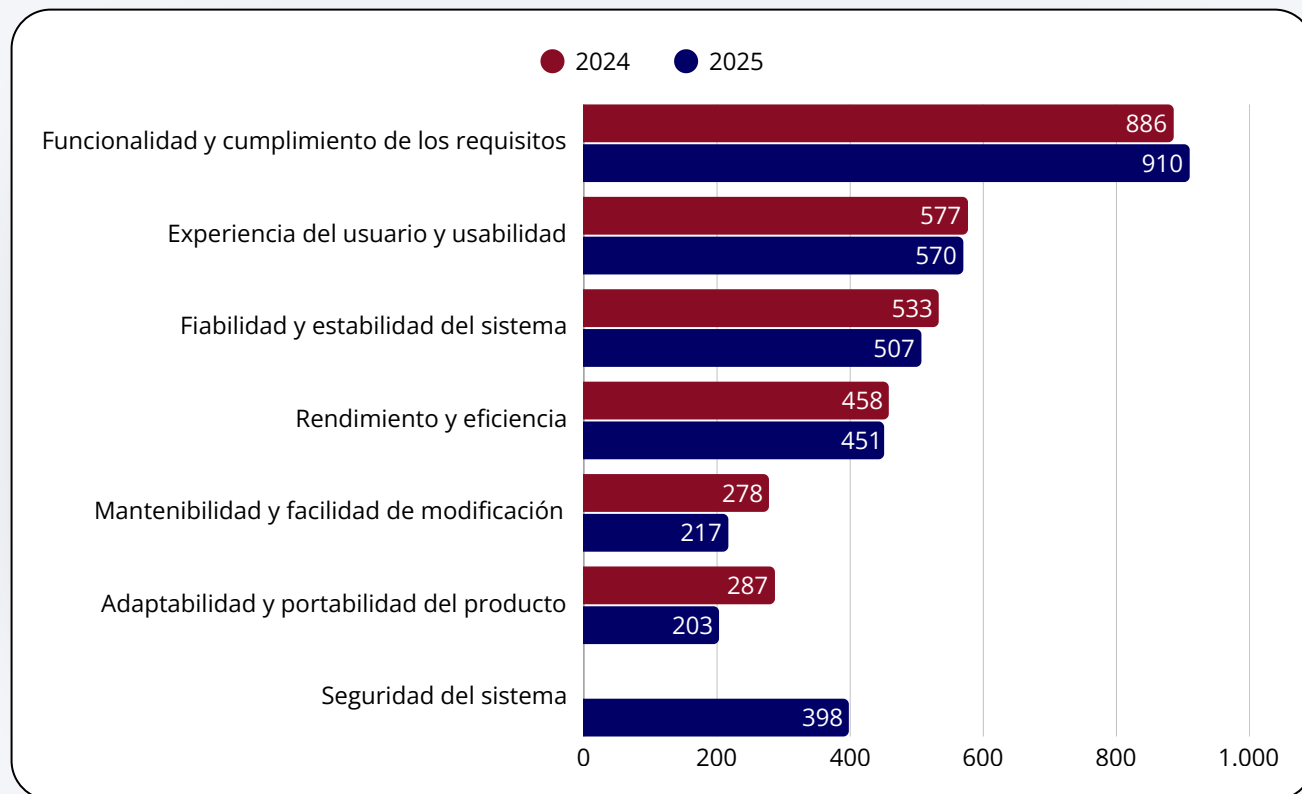


ASPECTOS DE CALIDAD MÁS PRIORITARIOS

La funcionalidad y el cumplimiento de requisitos es, con amplia diferencia, el criterio más valorado, mencionado por 8 de cada 10 participantes: el testing sigue anclado en su propósito esencial, verificar que el software hace lo que debe hacer. La experiencia de usuario ocupa el segundo lugar, y fiabilidad, rendimiento y seguridad forman un bloque intermedio. La mantenibilidad y la adaptabilidad quedan al final.

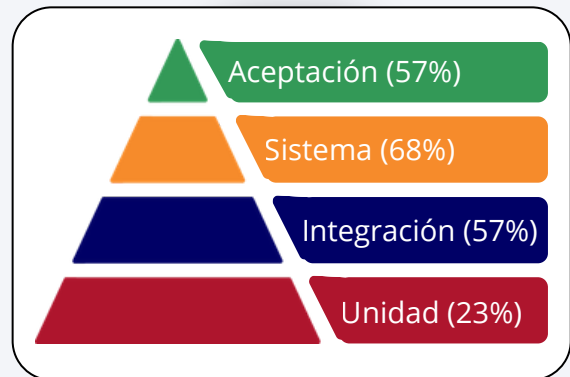


Los criterios de calidad se mantienen estables en su jerarquía entre ambos años, con la funcionalidad como único ítem que crece levemente en 2025, mientras que la seguridad del sistema aparece como una nueva dimensión relevante y la mantenibilidad y adaptabilidad registran las caídas más notables.



FOCO EN LOS NIVELES DE PRUEBA

Las pruebas de sistema dominan el foco de los equipos. Con 733 respuestas, las pruebas de sistema son el nivel más practicado, lo que indica que los equipos priorizan la validación del producto completo por encima de niveles más tempranos en la pirámide de testing.

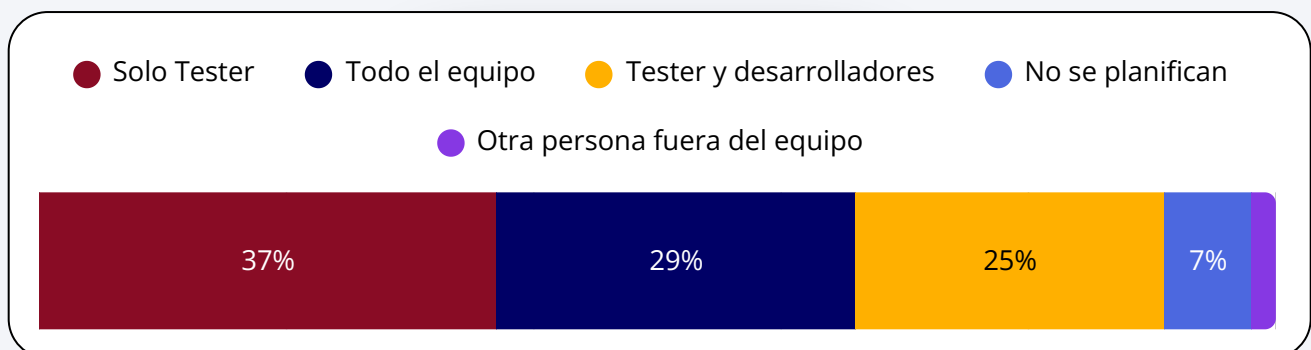


Aceptación e integración están casi empatadas y muy extendidas. Con 623 y 615 respectivamente, ambos niveles tienen una adopción muy similar y alta, lo que sugiere que los equipos trabajan activamente en validar tanto la integración entre componentes como la conformidad con los requisitos del cliente.

Con solo 252 respuestas, las pruebas unitarias son el nivel menos practicado a pesar de ser la base de la pirámide de testing y las más recomendadas en entornos ágiles.

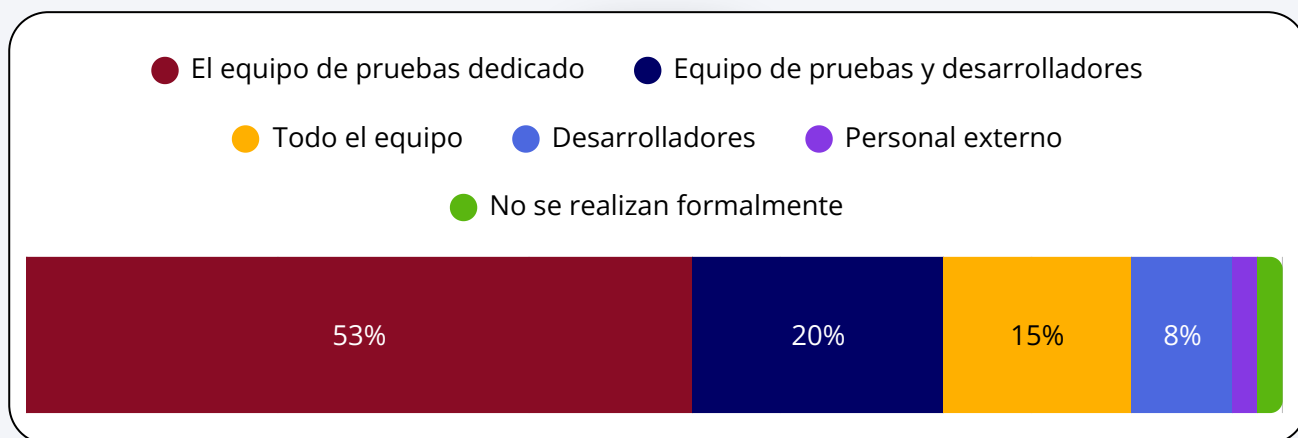
PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE PRUEBAS

El 37% indica que la planificación de casos de prueba recae exclusivamente en los testers, lo que mantiene al testing como una responsabilidad aislada, en tensión con los principios ágiles. Aun así, el 29% la comparte con desarrolladores y un 25% la trabaja con todo el equipo, de modo que el 54% tiene algún grado de colaboración. En el otro extremo, un 9% opera sin estructura clara: no planifica formalmente o lo delega fuera del equipo.

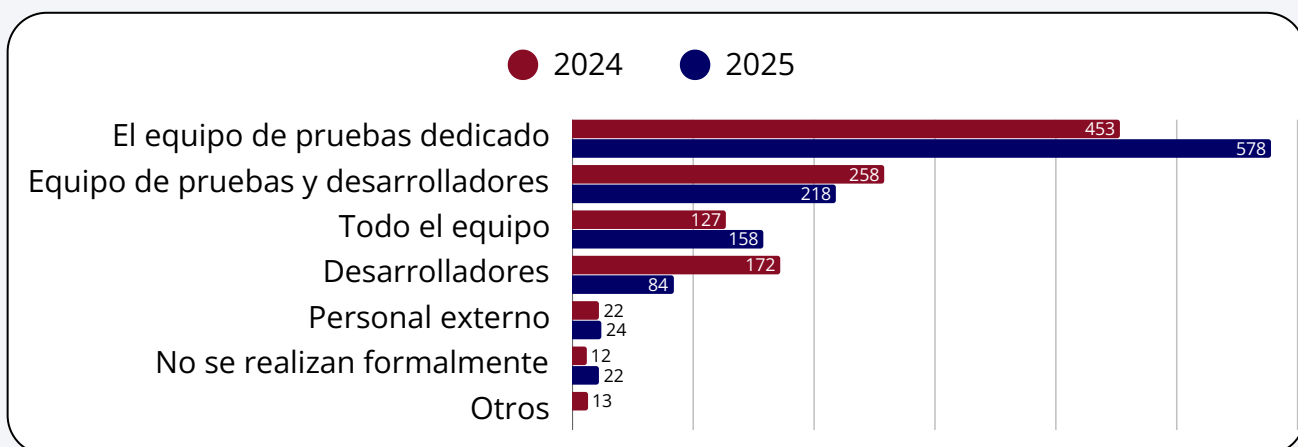


QUIÉNES EJECUNTAN LAS PRUEBAS

El equipo de pruebas dedicado lidera con amplia ventaja y concentra más de la mitad de las respuestas: el testing sigue siendo responsabilidad de un equipo especializado, con roles diferenciados del desarrollo. Las dos opciones que le siguen, junto con los desarrolladores y con todo el equipo, reflejan una tendencia creciente hacia modelos colaborativos. Los esquemas menos convencionales resultan marginales.



El equipo de pruebas dedicado se fortalece notablemente en 2025 convirtiéndose en la opción más elegida con un crecimiento destacado respecto al año anterior, mientras que los modelos más colaborativos como el testing compartido con desarrolladores o realizado por todo el equipo muestran una leve retracción, sugiriendo que, lejos de diluirse en los equipos, el rol del tester tiende a consolidarse como una función especializada y diferenciada dentro de las organizaciones.

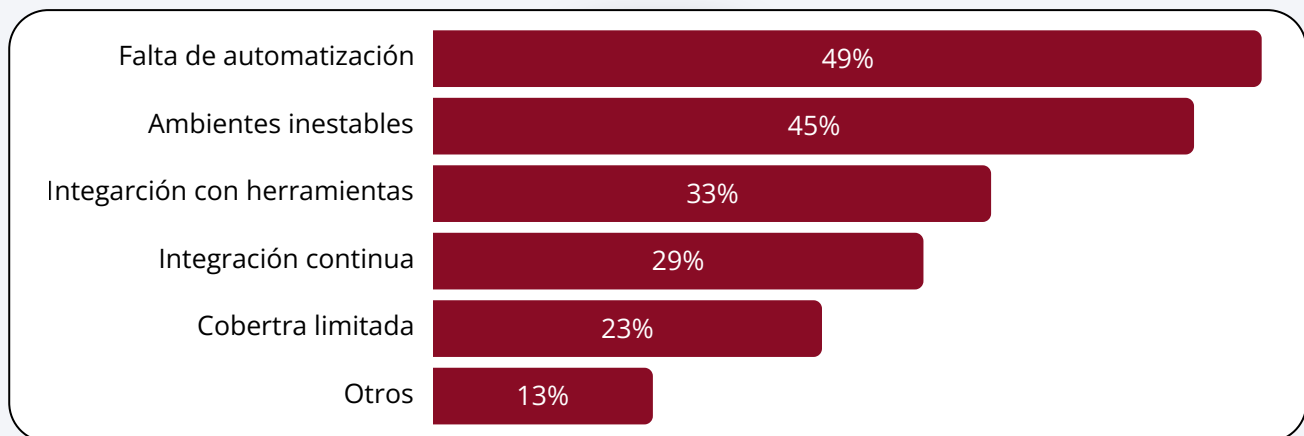




DESAFÍOS DEL TESTING

DESAFÍOS TÉCNICOS

Con 49%, casi la mitad señala la automatización como el principal problema técnico, algo consistente con los datos anteriores, donde ocupaba poco tiempo y era poco practicada: un círculo que se retroalimenta. Muy cerca aparecen los entornos de prueba inestables, con 45%, lo que sugiere que los equipos no solo carecen de herramientas automatizadas, sino que además trabajan sobre infraestructuras poco confiables. La integración con herramientas (33%) y la integración continua deficiente (29%) completan el cuadro, revelando que los pipelines de CI/CD y la interoperabilidad son fricciones muy presentes en el día a día.



RETOS DEL TESTING EN LATAM

723

Romper la barrera de los salarios bajos que no reflejan el valor del testing

656

Dar visibilidad al rol del tester como pieza clave en la calidad del producto

572

Impulsar una mayor inversión en calidad de software desde etapas tempranas

587

Mantenerse actualizado frente a una industria que evoluciona más rápido que la formación

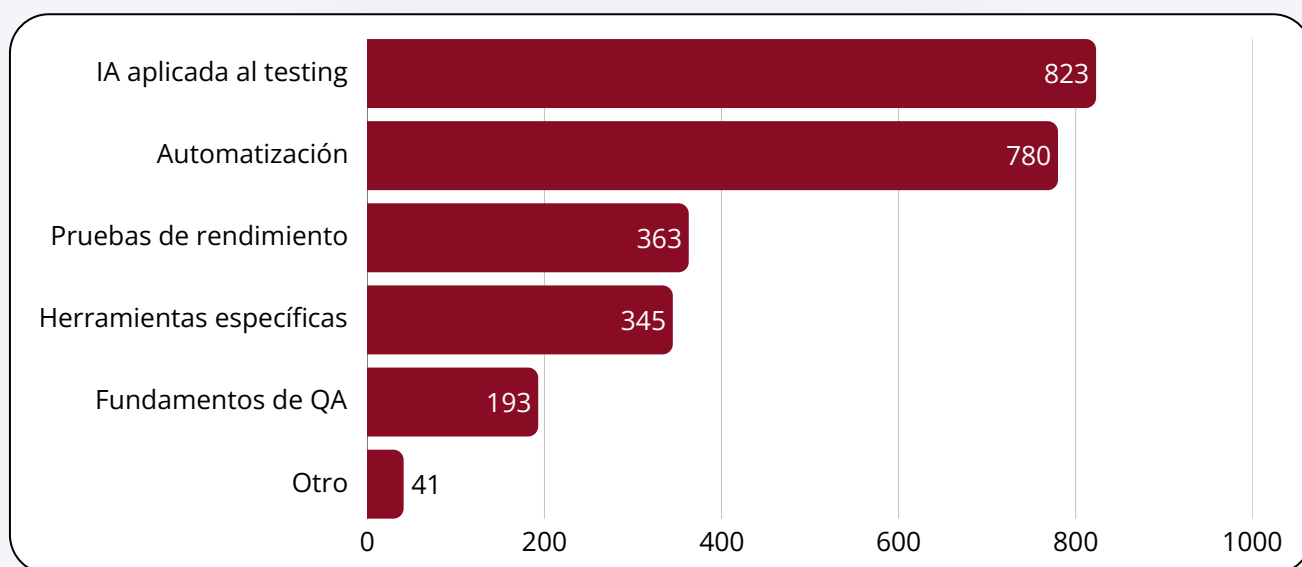
397

Reducir la alta rotación fortaleciendo carreras de testing sostenibles y motivadoras

APRENDER Y REFORZAR

IA y automatización concentran casi toda la urgencia de aprendizaje, con 76% y 72% de los encuestados respectivamente, estas dos áreas dominan de forma aplastante frente al resto. Esto confirma que los testers de LATAM tienen muy claro hacia dónde va la industria y qué habilidades necesitan para no quedarse atrás, ambas son caras de la misma moneda: automatizar con inteligencia.

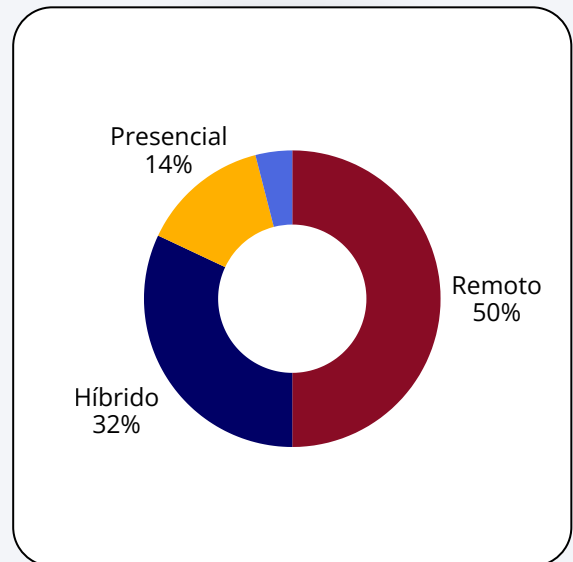
Hay una brecha enorme entre las dos primeras y el resto. Pruebas de rendimiento (33%) y herramientas específicas (32%) lo que revela son prioridades secundarias. Un 18% necesita reforzar fundamentos de QA, hay un segmento relevante que aún está consolidando las bases del testing, lo que refleja una comunidad en distintas etapas de madurez profesional.



MODALIDAD Y BENEFICIOS

MODALIDAD DE TRABAJO

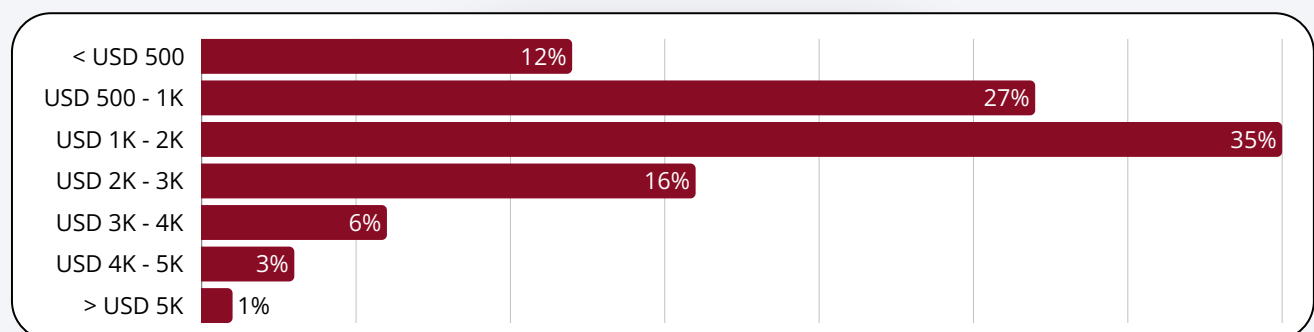
Las modalidades con algún componente remoto predominan con claridad: el trabajo remoto (50%) y el híbrido (32%) suman el 82% de los encuestados, de modo que la presencialidad completa es la excepción y no la norma. Solo el 14% trabaja de forma presencial y apenas el 4% alterna según el proyecto, lo que confirma que el sector consolidó los esquemas remotos e híbridos como estándar.



RANGO SALARIAL PERCIBIDO

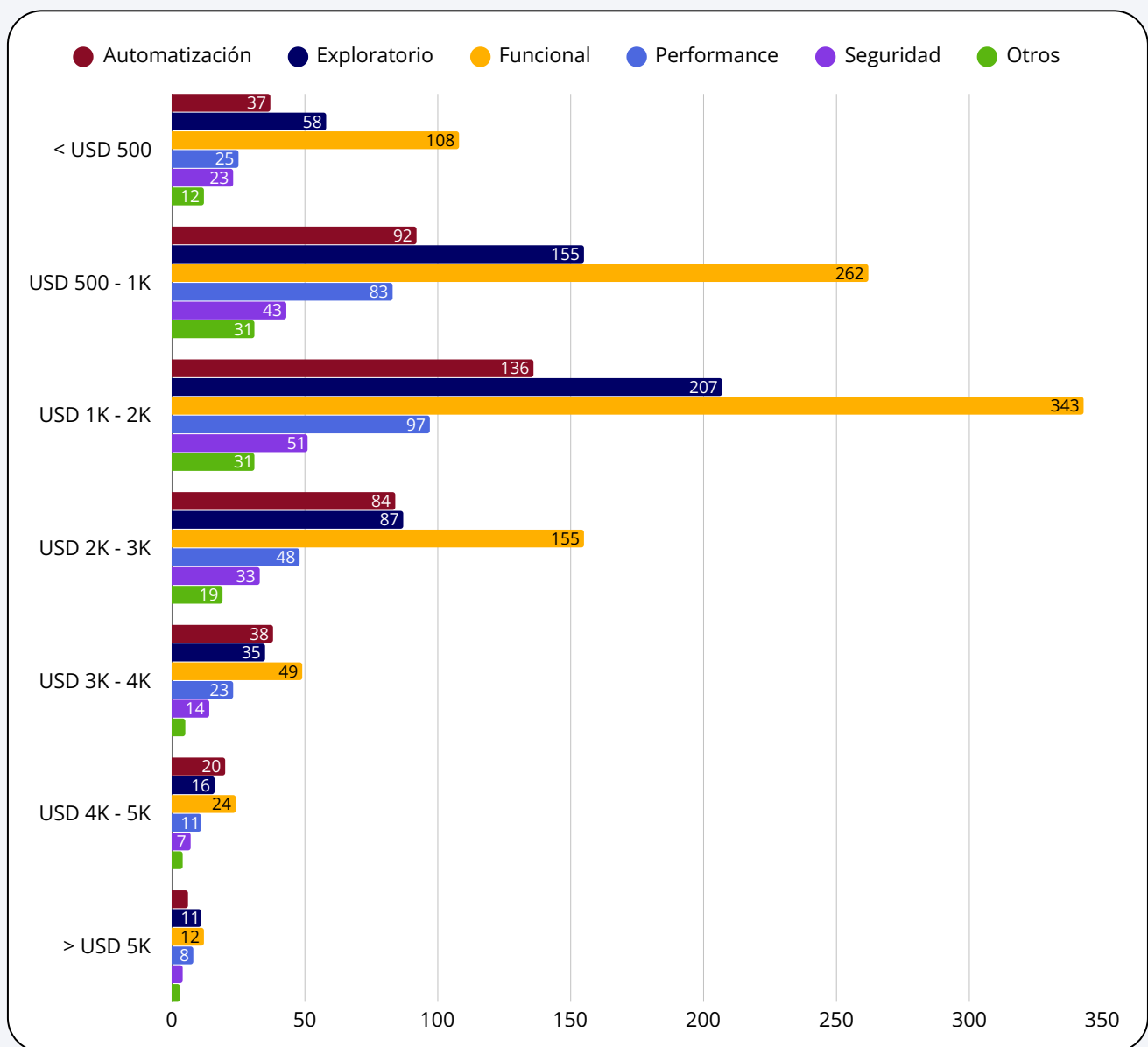
La mayoría de los testers en LATAM gana entre USD 500 y USD 2.000 mensuales. Concentrando al 74%, de los encuestados, lo que establece ese intervalo como el salario típico del sector. Considerando que son valores brutos, confirma la percepción generalizada de subvaloración salarial vista en gráficos anteriores.

Los salarios altos son muy minoritarios en el sector. Solo un poco más de 100 personas (10%) superan los USD 3.000 mensuales, y alrededor de 14 personas de los encuestados ganan más de USD 5.000. La distribución es claramente asimétrica hacia los rangos bajos, lo que refuerza el reto número uno identificado en el gráfico anterior: romper la barrera de los salarios bajos en el testing latinoamericano.



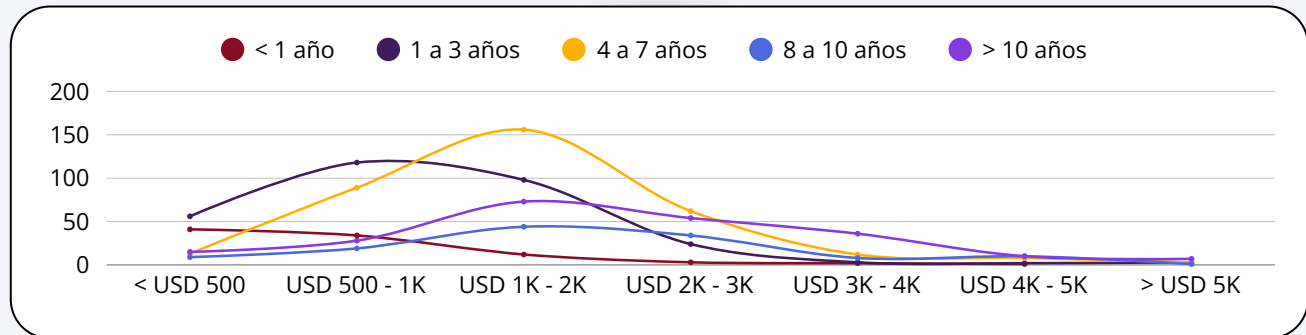
RANGO SALARIAL & TIPO DE TESTING ESPECIALIZADO

El mercado de testing está dominado por perfiles funcionales, pero paradójicamente es la especialización peor remunerada por exceso de oferta. Automatización y Exploratorio son las apuestas más rentables: tienen menor volumen de profesionales y mejor distribución en rangos medios-altos. En todas las especializaciones, la gran mayoría de los salarios se concentra entre USD 500 y USD 2.000, y los rangos superiores a USD 3.000 son escasos y corresponden a perfiles claramente diferenciados.



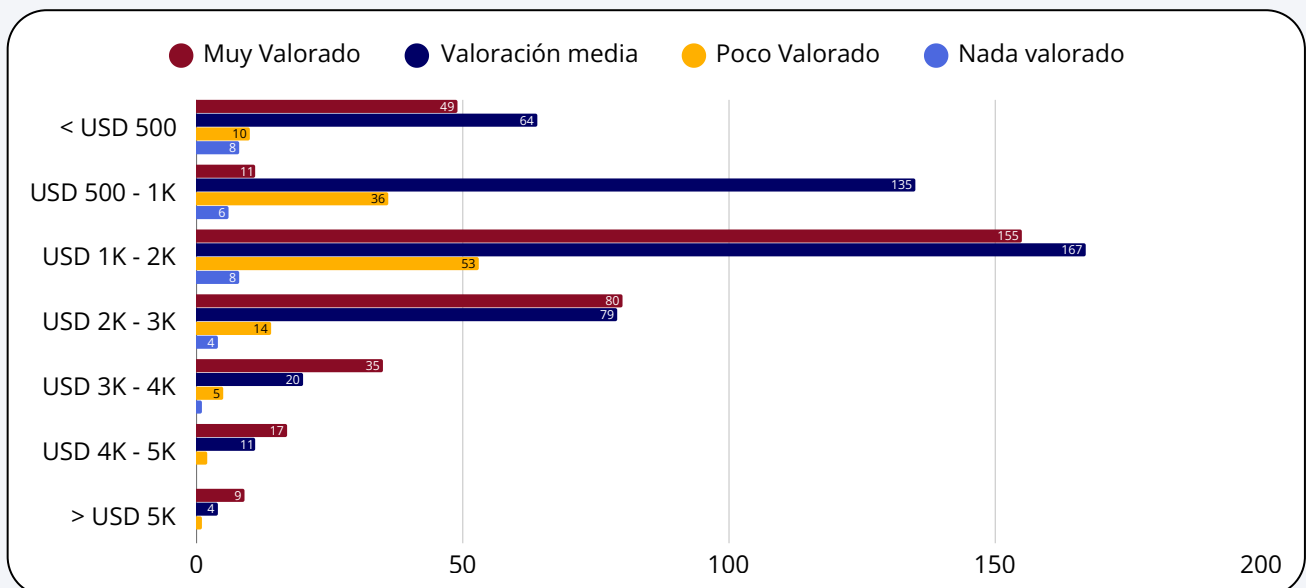
RANGO SALARIAL & AÑOS DE EXPERIENCIA

Los datos muestran una relación clara entre experiencia y salario: quienes tienen menos de un año se concentran en los rangos más bajos y, a medida que aumenta la trayectoria, los perfiles migran hacia franjas superiores. El grupo de 4 a 7 años es el más numeroso y se distribuye en los rangos medios, mientras que los profesionales con más de 10 años dominan los tramos más altos.



RANGO SALARIAL & VALORACIÓN DEL ROL

La percepción de muy valorado y valoración media domina en todos los rangos salariales, mientras que poco valorado y nada valorado se mantienen marginales en todos los tramos. Aun así, los rangos más altos concentran proporcionalmente menos respuestas negativas, lo que apunta a una relación positiva entre remuneración y sensación de valoración profesional.

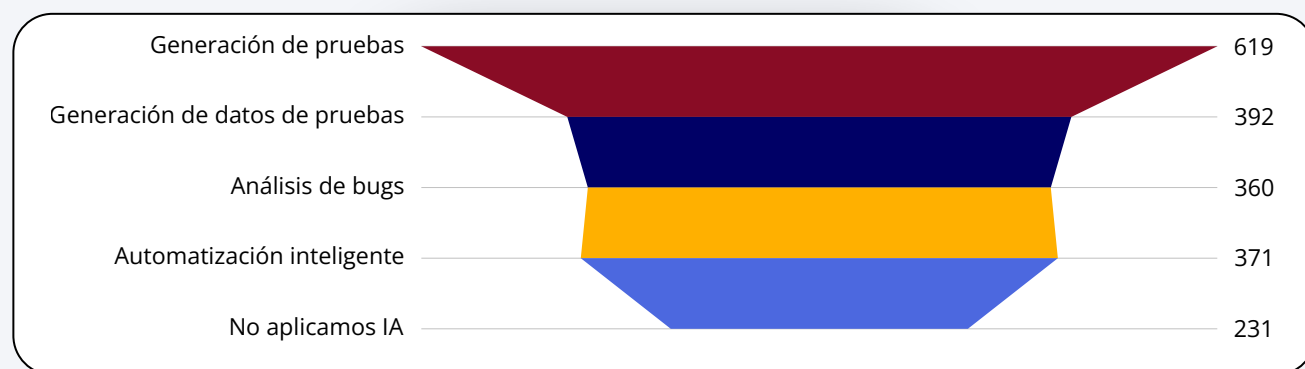




IA Y HERRAMIENTAS

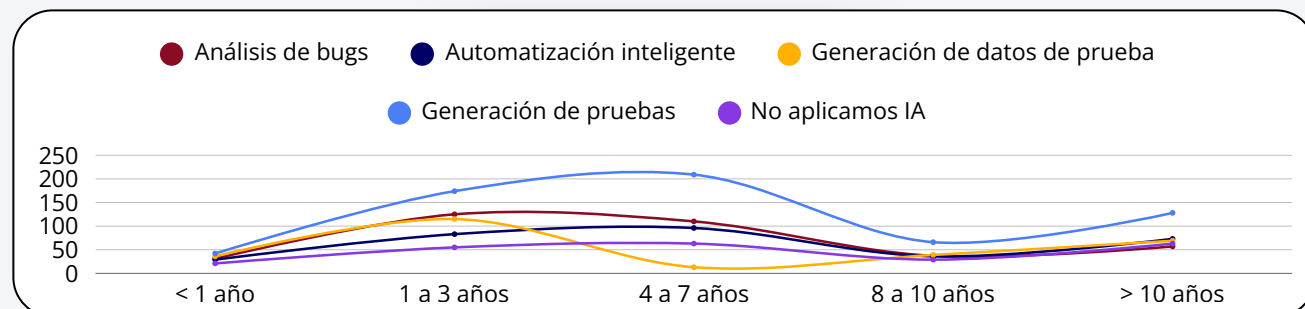
APLICACIÓN DE IA EN TESTING

La IA ya está ampliamente adoptada en el testing de LATAM: solo el 21% no la aplica en su trabajo, lo que implica que el 79% restante la usa de alguna forma, una penetración notable para una tecnología tan reciente. La generación de pruebas es el caso de uso dominante, con 619 respuestas (57%), por amplio margen sobre los demás. Le siguen la generación de datos (36%), el análisis de bugs (33%) y la automatización inteligente (29%), con valores mucho más cercanos entre sí, lo que sugiere que quienes adoptan IA no la limitan a un único caso sino que la integran en varias etapas del proceso.



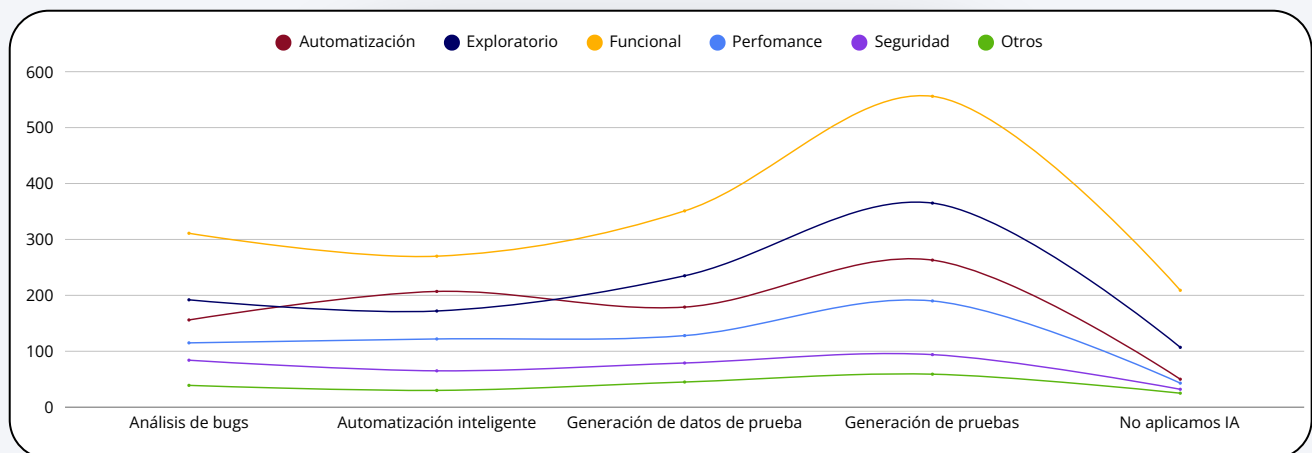
APLICACIÓN DE IA EN TESTING & AÑOS DE EXPERIENCIA

La generación de pruebas es el uso de IA más extendido en todos los niveles de experiencia y se mantiene alta incluso en perfiles de más de 10 años (128), lo que la convierte en el caso universal. La automatización inteligente es el único donde esos perfiles superan al resto, señal de que exige cierta madurez técnica. La falta de adopción, en cambio, es pareja en todos los rangos: la resistencia no es generacional sino cultural u organizacional.



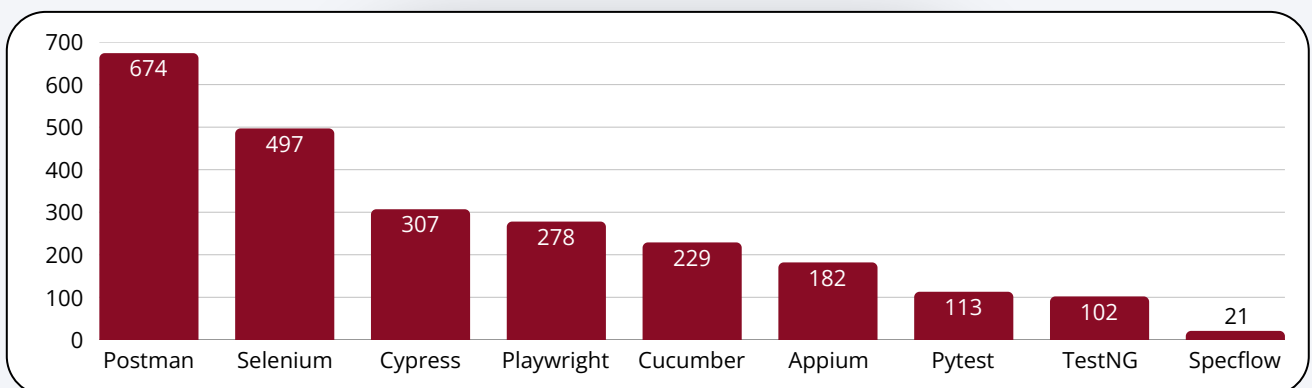
APLICACIÓN DE IA EN TESTING & ESPECIALIZACIÓN

Lo realmente significativo es que los perfiles de Automatización tienen la mayor adopción proporcional en Automatización inteligente (207), lo cual es esperable y consistente. El rechazo a la IA ("No aplicamos") es más alto en Funcional (209) en términos absolutos, lo que tiene sentido dado su volumen, pero indica también que una parte importante del segmento más masivo aún no incorporó IA a su flujo de trabajo.



HERRAMIENTAS DE AUTOMATIZACIÓN

Postman y Selenium dominan el ecosistema de automatización en la región, con 674 y 497 respuestas, muy por encima del resto. Cypress y Playwright, con 307 y 278, ya muestran una adopción significativa para herramientas tan recientes, lo que sugiere una migración progresiva hacia frameworks más modernos. Las opciones especializadas en mobile y BDD quedan rezagadas.



HERRAMIENTAS BASADAS EN IA DE APOYO

ChatGPT es la herramienta de IA dominante por amplio margen. Con 683 respuestas (63%), casi duplica a GitHub Copilot (372) que ocupa el segundo lugar. Esto refleja que los testers en LATAM recurren mayoritariamente a herramientas de IA conversacional generalista antes que a soluciones especializadas en código o testing.

GitHub Copilot y Google Gemini están prácticamente empatados. Con 372 y 361 respectivamente, la diferencia es mínima, lo que sugiere que en el segmento de herramientas más especializadas no hay un claro ganador y la elección podría estar influenciada por el stack tecnológico de cada empresa o preferencias personales.

