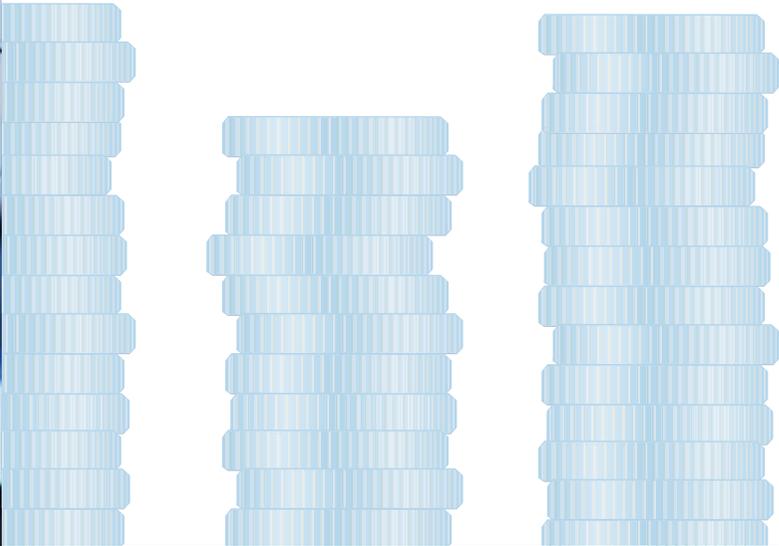




tendencias anuales en sueldos, beneficios y lugares de trabajo 2016-2017



2017

Chile





resumen ejecutivo	3
perfil de las compañías participantes	4
perfil de los encuestados	5
estrategias de capital humano	6
atracción de talento	7
retención de talento	11
salarios	12

Estimado cliente,

Bienvenido al estudio anual sobre **tendencias en sueldos, beneficios y lugares de trabajo de Randstad**. Como Directora General de la oficina en Chile, me complace presentar la edición 2016 – 2017.

Este informe ofrece perspectivas sobre diversas tendencias y acontecimientos que inciden en el mercado laboral, además de estadísticas sobre remuneraciones de diferentes sectores y regiones geográficas donde tienen presencia las empresas que participaron en la investigación.

Desde *noviembre de 2016 hasta enero de 2017* nuestros consultores realizaron 683 entrevistas a ejecutivos de alto nivel que pertenecen a compañías de diferentes rubros, con necesidades de selección y retención de perfiles especializados en **finance & administration, sales & marketing, logistics y construction & engineering**, especialidades en las que Randstad Chile opera.

El informe explora asuntos relacionados con estrategias de capital humano, atracción y retención de talento, fuentes efectivas de reclutamiento, prácticas relevantes durante el proceso de contratación, compensación y beneficios, entre otros temas. Es tiempo de cambio, de evolución. Nuestra sociedad se transforma, se desarrolla, progresa constantemente, nos movemos a un ritmo vertiginoso y las empresas dirigen su desarrollo y el de las personas hacia modelos cada vez más dinámicos y eficientes.

Vivimos tiempos inestables, tiempos que demandan el máximo rigor en las investigaciones y, el mercado laboral, no es ajeno a esta exigencia. En **Randstad**, empresa líder en el sector de recursos humanos, llevamos más de 55 años trabajando para acercar a empresas y personas, aumentando nuestro conocimiento a diario. Por eso, entendemos la complejidad de tu sector, lo conocemos desde dentro y creemos que un **análisis profundo, metódico y riguroso de las personas, su entorno laboral, el talento y las tendencias** es posible. El estudio de este año analiza dichos acontecimientos y muchos más.

Quisiera expresar nuestro más sincero agradecimiento a todos quienes participaron en la investigación de este año. **Valoramos tu aporte y esperamos seguir fortaleciendo nuestra relación de partners este año.**

Un cordial saludo,
Rita González
 CEO de Randstad Chile



El estudio Randstad 2017 sobre tendencias de RR.HH. y salarios recoge datos de empresas de distinto tamaño y sectores económicos que operan en Chile. Los más representativos son manufactura e industria; ingeniería; servicios informáticos, de software e internet y healthcare & pharma que cubren el 37% de la muestra. La mitad de las compañías estudiadas considera que la gestión de costos y la situación económica del país tuvo gran impacto en sus operaciones durante 2016. A pesar de lo anterior, para este año mejora la tendencia en contratación y volumen de ventas.

más personal permanente en 2017

Más del 90% de las compañías encuestadas espera mantener o incrementar sus ventas en 2017, siendo esta última opción casi un 60% de las respuestas. Esta situación impulsó a las compañías a incrementar sus intenciones de reclutar personal temporal y permanente en comparación con el período anterior. El reclutamiento de personal permanente será el más demandado en 2017 con un 41% de respuestas.

La principal razón para contratar es la expansión nacional e internacional de la compañía, probablemente motivada por el incremento en las ventas ya mencionado. La rotación de personal y la necesidad de contar con profesionales con nuevos skills también aparecen entre los principales motivos para contratar.

Ciertamente, las compañías participantes también enfrentan desafíos en otros ámbitos de los recursos humanos. Incrementar la productividad y el rendimiento; mantener un buen ambiente de trabajo; desarrollar líderes talentosos y retener a los talentos con mejor desempeño son algunas de las dificultades más comunes que enfrentan las compañías.

Mientras que salarios no competitivos y la falta de oportunidades de desarrollo de carrera son consideradas las principales razones por las cuales no se logra atraer el mejor talento, el contar con marcas empleadoras atractivas, políticas de trabajo flexible y un óptimo balance entre el trabajo y la vida personal se posicionan como las mejores formas de atraer al top talent.

beneficios

Se percibe una clara diferencia entre los beneficios que actualmente ofrecen las compañías encuestadas versus los que consideran como los más efectivos para retener a sus talentos.

Un ejemplo de lo anterior es que una de las principales razones por las que un empleado deja su trabajo es que no cuenta con opciones de desarrollo de carrera. Sin embargo, es ofrecido en menos de la mitad de las compañías participantes del estudio.

gestionando la escasez de talento

Casi el 90% de las compañías menciona que se verá afectada por la escases de talento y que encontrar profesionales capacitados es complejo. Los principales obstáculos para encontrar al candidato adecuado es la carencia de conocimientos técnicos específicos, escasa experiencia en la industria, carencia de habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo y gestión de equipos) y conocimiento insuficiente de idiomas extranjeros. Para hacer frente a esta situación el 50% de las compañías menciona apoyarse en programas de formación y entrenamiento, además de mejorar paquete de beneficios, salarios más competitivos y ofrecer opciones de trabajo flexible. Un 30% menciona importar talento extranjero.



compañía perfil

Las organizaciones que participaron del estudio de tendencias en sueldos, beneficios y lugares de trabajo 2016 – 2017 operan en variados sectores económicos. Al igual que en 2016, la muestra más representativa es manufactura / industria, seguida de ingeniería y, en tercera posición, servicios informáticos, de software e internet. El 20% de las compañías encuestadas tienen de 251 a 500 empleados. Organizaciones con más de 1.000 colaboradores representan el 17% de la muestra.

7.5%
ingeniería

4.5% en 2016

7.1%
servicios
informáticos,
de software e
internet

7.1% en 2016

6.7%
healthcare/
pharma

7.1% en 2016

16.1%
manufactura/
industria

18.3% en 2016

industria de las compañías participantes

	2017	2016
servicios e industria alimenticia	6.3%	5.4%
retail & distribución	6.3%	5.8%
construcción / bienes raíces / gestión inmobiliaria	5.9%	6.7%
transporte / logística	5.9%	5.8%
consumo masivo	5.1%	4.9%
servicios financieros	3.9%	4.9%
servicios B2B	3.5%	1.3%
telecomunicaciones	2.4%	4.0%
energía	2.0%	4.9%
publicidad, marketing y RR.PP.	1.2%	2.7%
gobierno / sector público / organizaciones sin fines de lucro	0.8%	0.4%
entretenimiento / hotelería	0.3%	1.8%
otros	19.0%	14.4%

alcance de las compañías participantes

61%
multinacional

39%
nacional

número de empleados 2017

101 – 250 empleados
20% en 2016

251 – 500 empleados
15% en 2016

20%

18%

16%

17%

<50 empleados
12% en 2016

51 – 100 empleados
21% en 2016

>1.000 empleados
17% en 2016

12%

501 – 1.000 empleados
15% en 2016

participante perfil

59% de los participantes trabaja en el departamento de RR.HH. y 71% es director o gerente. Casi el 40% de los encuestados es el principal responsable en la toma de decisión dentro del proceso de contratación. Durante 2016, la gestión de costos fue lo que tuvo mayor impacto en las compañías, a diferencia del estudio anterior, en donde la situación económica del país era el factor de mayor impacto. Las diferencias más significativas en el impacto para las compañías entre la versión anterior y la actual es la gestión del crecimiento y la atracción y retención de talentos, ambas con una diferencia de 10% más que el año recién pasado, encontrándose dentro del top 4 luego de gestión de costos, situación económica del país y la mejora de procesos.

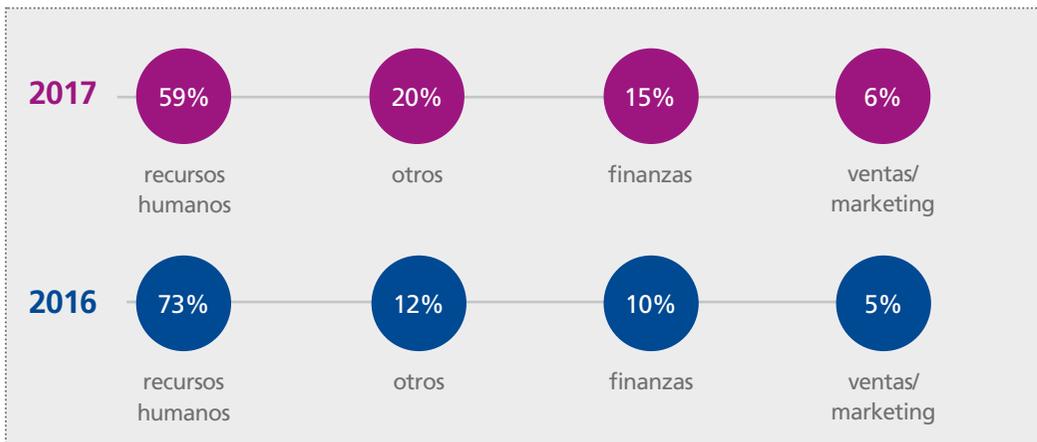


posición jerárquica de los participantes	2017	2016
gerente	58.8%	51.8%
director	12.5%	12.5%
supervisor	11.8%	20.5%
técnico	2.0%	0.9%
otro	14.9%	14.3%

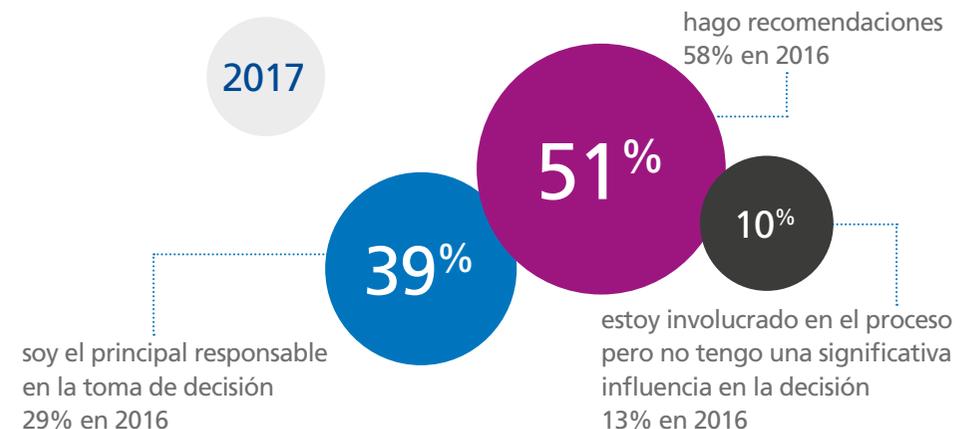
aspectos de mayor impacto en las compañías participantes	2017	2016
gestión de costos	51.0%	51.3%
situación económica del país	49.4%	60.3%
mejora de los procesos	42.0%	38.8%
gestión de crecimiento	38.8%	28.6%
atracción y retención de talentos	32.2%	22.3%
presión sobre los precios	23.9%	34.8%
presión de los competidores	21.6%	18.8%
innovación y nuevas tecnologías	20.0%	21.0%
cambios legales	18.0%	20.5%
otros	3.1%	3.6%

* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

participantes por departamento



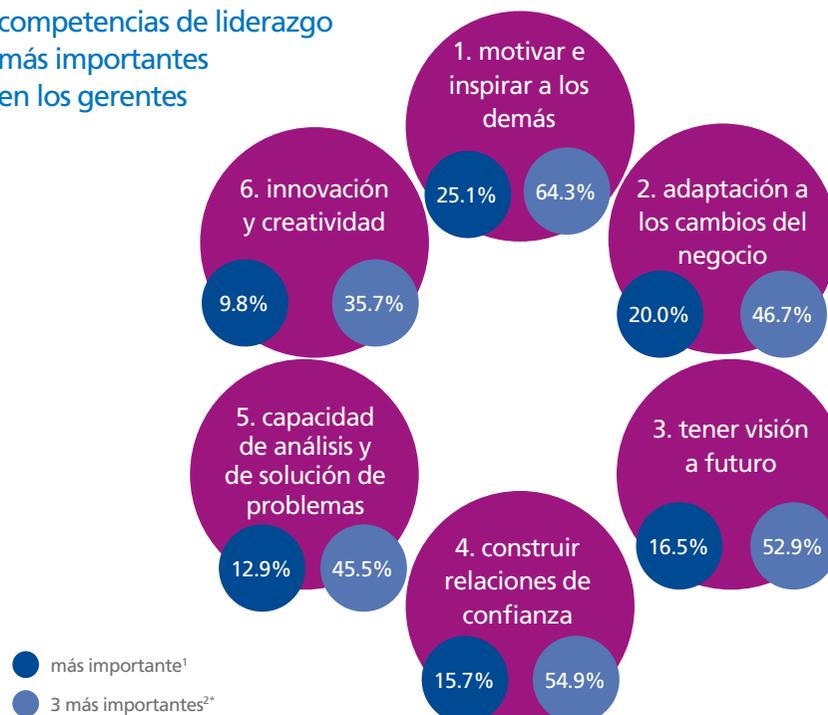
rol de los participantes en el proceso de contratación



capital humano estrategia

Por tercer año consecutivo, la productividad y el desempeño es el gran desafío de RR.HH., lo cual es más visible en el sector de industria / manufactura. Generar un buen ambiente de trabajo y desarrollar líderes talentosos se encuentran dentro de los top 3. Los encuestados no mostraron la misma preocupación que los 2 años anteriores por la retención de talento, lo cual explica que más del 32% de las compañías se haya visto impactada por este factor. Esta respuesta fue mayoritariamente seleccionada por compañías de servicios informáticos, de software e internet. El 25% de los encuestados considera que la competencia más importante que debe tener un gerente es la habilidad de motivar e inspirar a otros, lo que explica la relevancia del segundo reto: mantener un buen ambiente laboral.

competencias de liderazgo más importantes en los gerentes



● más importante¹

● 3 más importantes^{2*}

1. % = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto como el más importante.

2. % = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto dentro de los 3 más importantes.

* Los top 3 pueden sumar más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

principales desafíos de RR.HH.

	2017	2016
incrementar el rendimiento y la productividad	67.1%	68.8%
crear y mantener un buen ambiente de trabajo	62.7%	58.0%
desarrollar a líderes talentosos	54.5%	50.9%
retener a los mejores talentos	41.6%	57.1%
atraer talento para la próxima fase de crecimiento	34.9%	31.7%
mantener a los empleados bien informados	33.3%	33.9%
manejar las expectativas de sueldo	28.6%	28.1%
manejar la escasez de talento	23.9%	19.6%
gestionar programas internos de cambio	22.7%	25.9%
evitar la fuga de talento hacia la competencia	20.8%	22.8%
movilidad interna y externa	14.5%	17.9%
otros	2.7%	2.2%

* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

capacidad de las compañías* para enfrentar los desafíos de RR.HH.

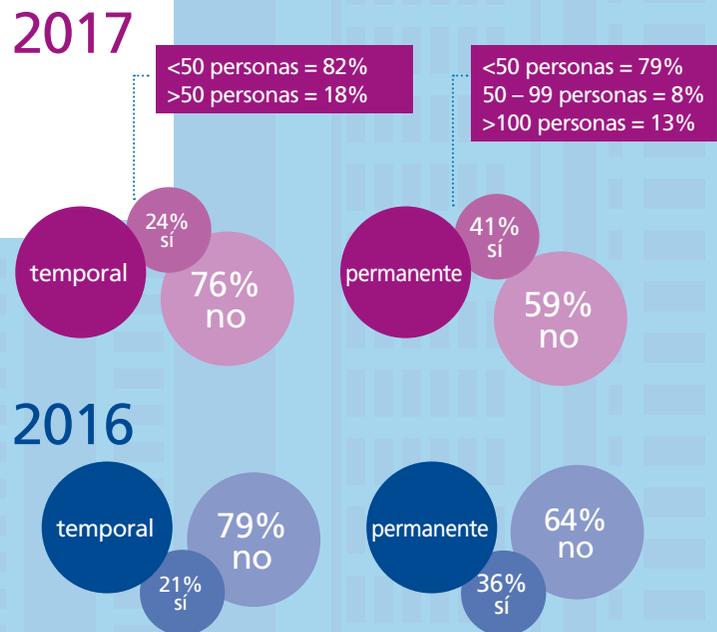
*En escala del 1 al 10, donde 1 significa "pobre" y 10 significa "excelente"



talentos atracción

En 2017 hubo un aumento en la intención de reclutamiento temporal en 3% y permanente en 5%. La principal razón del incremento en la intención de contratación permanente, es la apertura de nuevos departamentos de producto. Las compañías participantes calificaron su habilidad de atraer talento con una puntuación más baja que en 2016, la principal razón es por la falta de oportunidades internas y salarios no competitivos. Un atractivo EVP y políticas de trabajo flexible son consideradas como los elementos más importantes para reclutar talento top.

intenciones de reclutamiento



capacidad* de las empresas de atraer talento

*En escala del 1 al 10, donde 1 significa "pobre" y 10 significa "excelente".



elementos clave para atraer a los mejores talentos

	2017	2016
atractivo employee value proposition	71.4%	74.1%
políticas laborales flexibles / balance entre el trabajo y la vida personal	59.6%	61.2%
paquete de salarios competitivo	57.6%	65.2%
fuerte marca empleadora	27.5%	27.7%
oportunidades de carrera internacional	24.7%	21.9%
altos estándares de seguridad laboral	22.7%	27.7%
otros	2.0%	1.3%

* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

razones para no atraer el talento adecuado

	2017	2016
salarios y/o beneficios no competitivos	45.5%	47.8%
bajas opciones de desarrollo de carrera	45.5%	40.6%
escasa flexibilidad laboral	29.0%	24.6%
industria poco atractiva	26.7%	22.3%
escasez de talentos	22.7%	25.9%
estrategias de reclutamiento ineficientes	22.0%	19.6%
deficiente reputación corporativa / deficiente marca empleadora	9.0%	8.0%
falta de responsabilidad social corporativa	3.9%	5.4%
otros	9.8%	9.4%

* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

talentos atracción

Durante 2017, la mitad de las compañías mencionan que el principal motivo para contratar personal es el crecimiento de la compañías. Le sigue rotación de personal y la demanda de personal con nuevas habilidades. El mayor incremento de personal será en los departamentos de ventas, producción y contabilidad / finanzas.

Aumentan las expectativas de crecimiento en venta para 58% de las compañías, cifra que el durante el período anterior fue de 42%. Así mismo, 20% de las empresas en crecimiento espera que sea en más de 15%.

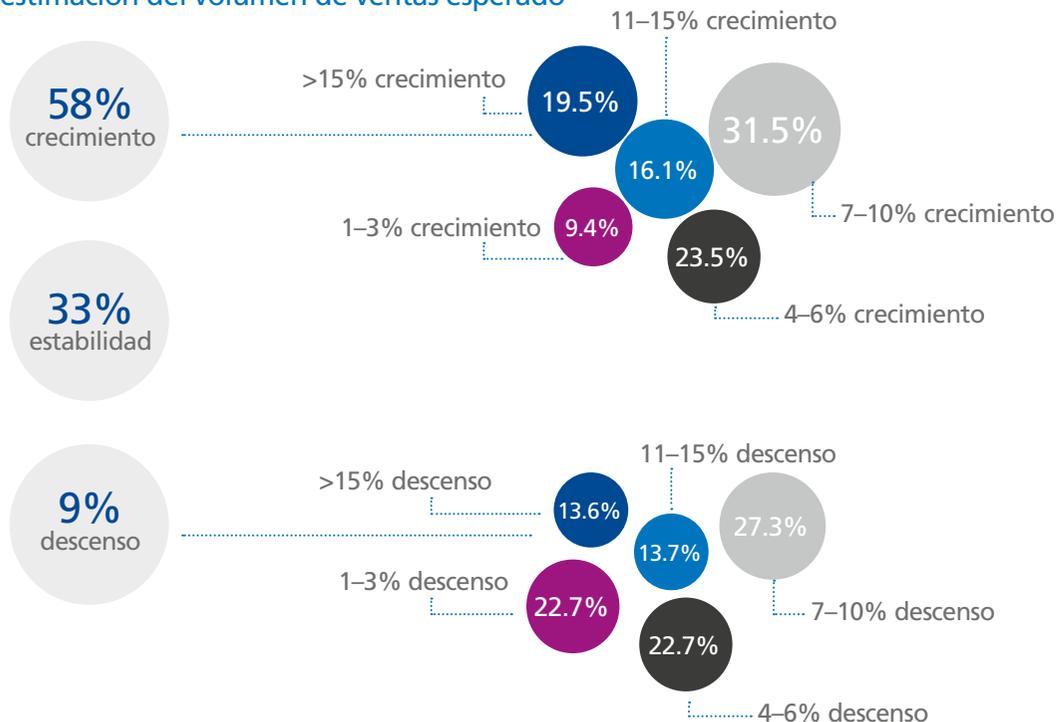
33% de las compañías encuestadas anticiparon estabilidad en sus ventas mientras que el 9% proyecta una disminución.

principales motivos para realizar nuevas contrataciones

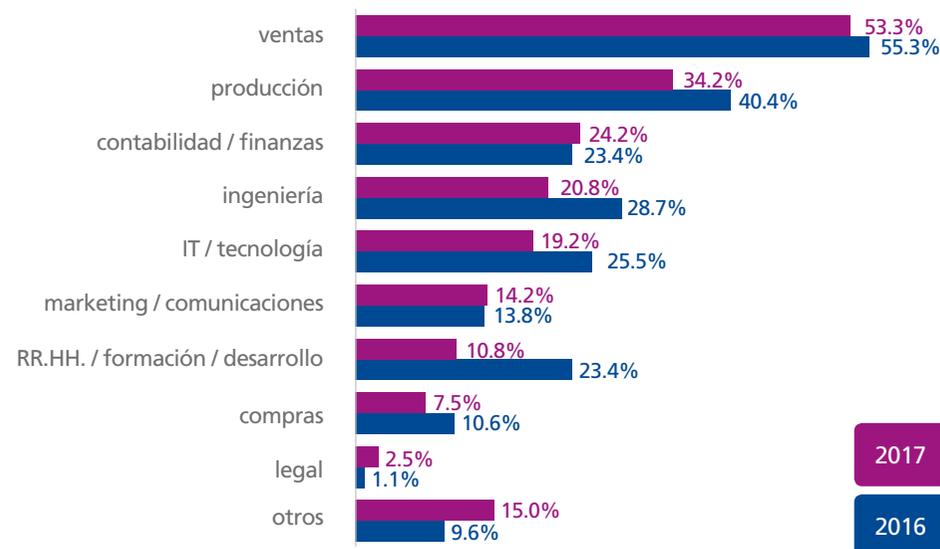
	2017	2016
crecimiento nacional / internacional	50.0%	40.4%
rotación de personal	37.5%	35.1%
necesidad de personal con nuevas habilidades dentro de la organización	30.0%	36.2%
diversificación comercial	26.7%	34.0%
creación de un nuevo departamento / producto	26.7%	24.5%
crecimiento del mercado	25.0%	25.5%
planes de inversión	14.2%	24.5%
jubilación de empleados	4.2%	5.3%
otros	5.0%	9.6%

* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

estimación del volumen de ventas esperado



intenciones de reclutamiento por departamento



* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

talentos atracción

Programas de educación y formación; mejoras salariales y en paquetes de beneficios y mayor flexibilidad laboral son las acciones más utilizadas para manejar la escasez de talento. La fuente de reclutamiento más efectiva en 2016 fueron las referencias de trabajadores. Este año, además de esta última, se suma en la misma posición las firmas reclutamiento. Sin embargo, la mayoría de las empresas, enfrenta desafíos al reclutar. Más de 50% de los encuestados menciona la falta de conocimientos técnicos, la escasa experiencia laboral y la carencia de habilidades blandas como los principales obstáculos en el proceso de reclutamiento. Adicionalmente, 60% de las compañías afirma que el *match* entre candidatos y la cultura de la compañía es esencial, mientras solo el 28% considera importante el *match* entre el candidato y la experiencia laboral.

acciones para manejar la escasez de talento

	2017	2016
programas de educación y formación	50.2%	49.1%
mejorar salarios / beneficios para atraer y retener talento	37.6%	36.2%
ofrecer mayor flexibilidad laboral	33.7%	29.0%
contratar talento de otros países	29.8%	25.4%
externalizar funciones comerciales	19.6%	22.3%
aumentar el uso de empresas externas de contratación	17.3%	18.8%
contratar más trabajadores part-time	10.2%	4.9%
otros	2.0%	4.0%
mi organización no se ha visto afectada por escasez de talento	11.0%	17.4%

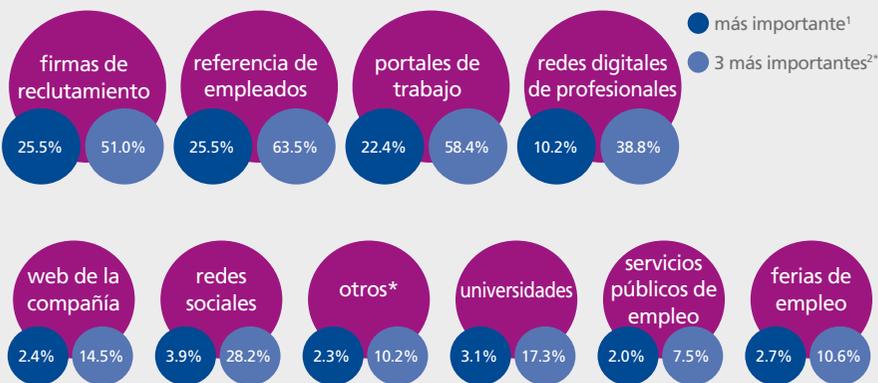
* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

principales obstáculos en el proceso de reclutamiento

	2017	2016
carencia de conocimientos técnicos específicos	52.3%	52.2%
escasa experiencia laboral en la industria	52.2%	53.6%
carencia de habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, gestión de equipo)	52.2%	50.4%
bajo nivel en manejo de idiomas	36.1%	34.8%
estilo de liderazgo no calza con la compañía	35.7%	33.0%
no calza con los valores, actitud y cultura de la compañía	27.1%	25.9%
escasa experiencia en herramientas de gestión	22.0%	10.3%
años de experiencia no calzan con lo requerido	16.5%	16.1%
escasa experiencia internacional	4.7%	3.1%

* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

fuentes más efectivas para reclutar talento



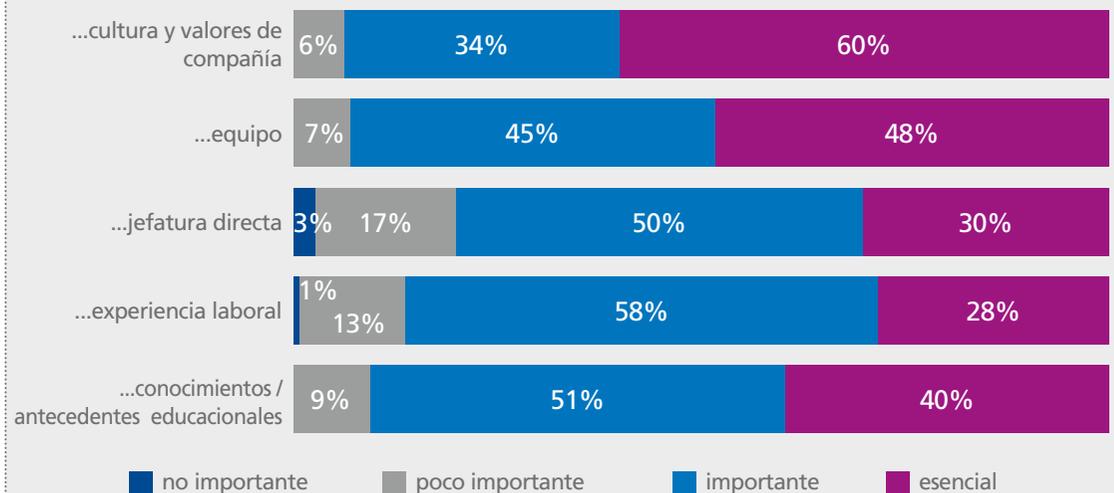
1. % = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto como el más importante.

2. % = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto dentro de los 3 más importantes.

* Los top 3 pueden sumar más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

* otros incluye publicidad y escuelas de negocios.

importancia del *match* entre candidatos y...

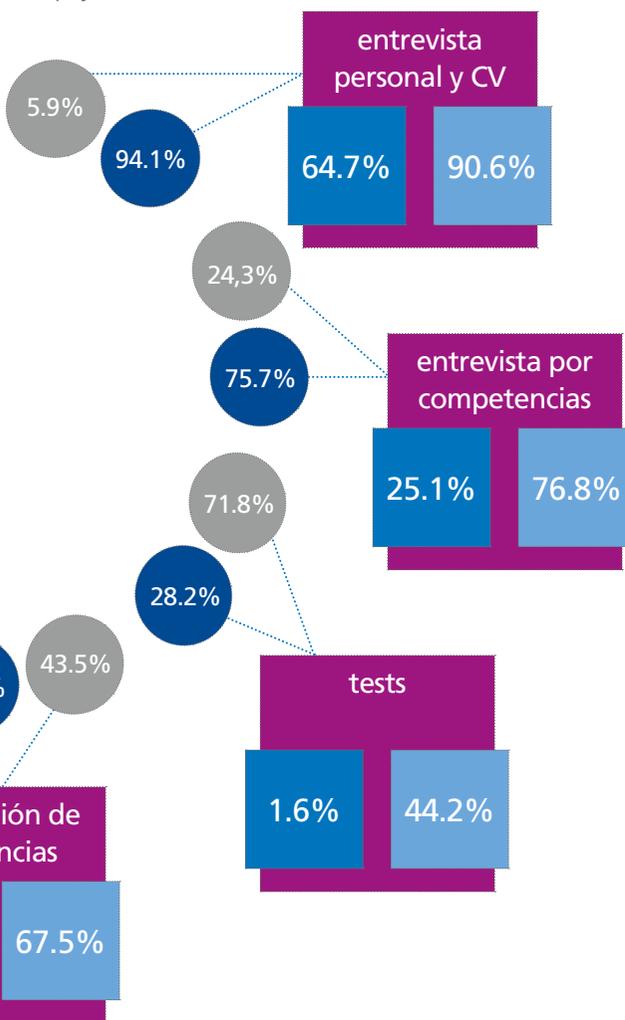


talentos atracción

Igual que el año pasado, la entrevista personal y el CV permanecen como las prácticas más importantes en el proceso de contratación, seguidas a gran distancia por las entrevistas por competencias. Respecto a la verificación de referencias más del 50% de las compañías considera que es una práctica esencial en el proceso de reclutamiento. No obstante, solo 4,7% la menciona como la práctica más importante en el proceso. A 73% de las compañías les toma entre 1 y 3 meses en cubrir una vacante permanente, mientras que al 18% les toma menos de un mes.

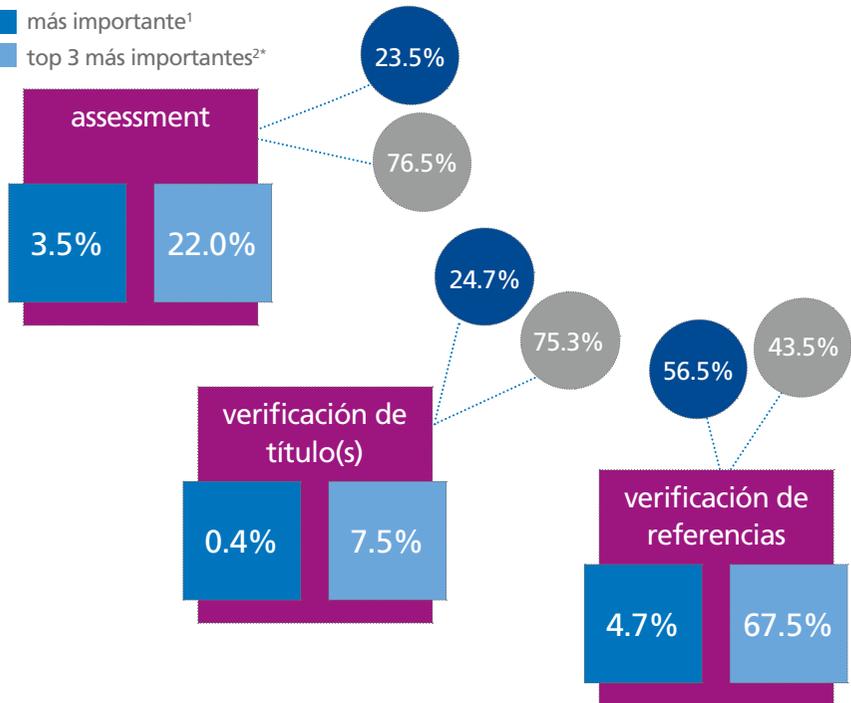
prácticas esenciales y de apoyo en el proceso de contratación

■ esencial
■ apoyo



prácticas más importantes en el proceso de contratación

■ más importante¹
■ top 3 más importantes^{2*}



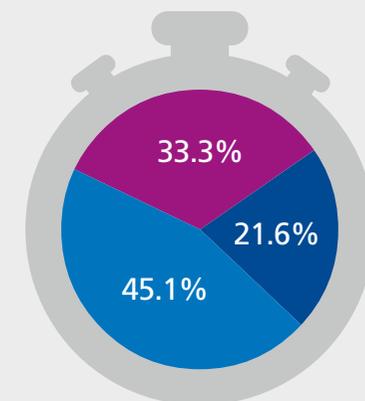
1. % = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto como el más importante.
2. % = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto dentro de los 3 más importantes.

* Porcentajes totales suman más de 100% debido a que más de una respuesta es válida.

tiempo que toma encontrar personal permanente en comparación al año pasado

2017

■ más
■ menos
■ igual



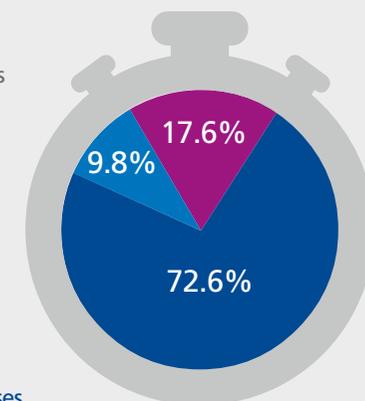
2016

19% más
30% menos
51% igual

tiempo necesario para cubrir un puesto permanente

2017

■ <1 mes
■ 1-3 meses
■ >3 meses



2016

25% <1 mes
65% 1-3 meses
8% >3 meses

talentos retención

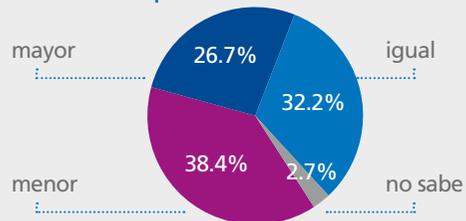
A pesar de no contar con el mismo nivel de años anteriores, retener a los mejores talentos sigue dentro de los 5 aspectos con mayor impacto en las compañías participantes. Los medios más efectivos para retener son salario competitivo seguido, sin mayor diferencia, de desarrollo profesional. Con mayor distancia, aunque no significativa, se encuentra el ofrecimiento de bonos, el reconocimiento y opciones de trabajo flexible. Sin embargo, existe una notable *incompatibilidad* entre los beneficios ofrecidos por las compañías y los que identifican como más efectivos para retener talento: 77% ofrece seguro médico en circunstancias que solo 46% lo considera efectivo para retener. Adicionalmente, a pesar de que salario competitivo es considerado el beneficio más importante, solo es ofrecido por la mitad de las compañías encuestadas y la principal razón por la cual los trabajadores renuncian.

motivos para cambiar de trabajo

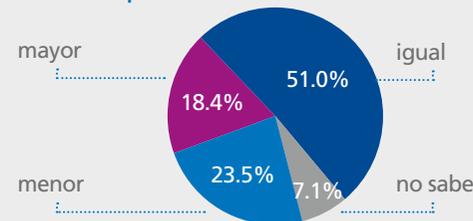


* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

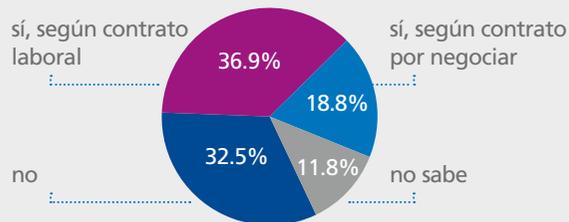
rotación actual comparada con el año pasado



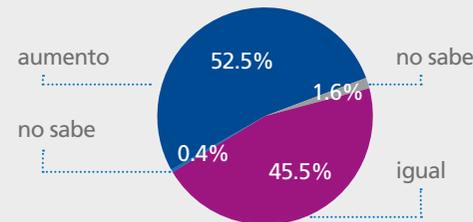
salarios en comparación a la competencia



aumento de salario esperado para 2017



evolución de los salarios en el último año



beneficios más efectivos para retener talento

beneficios actualmente ofrecidos por las empresas

2017	beneficios	2017	2016
83.5%	salario competitivo	52.5%	50.4%
80.8%	desarrollo profesional	40.8%	47.8%
62.4%	bono	75.7%	74.6%
58.0%	retribución no financiera / reconocimiento	46.7%	50.0%
56.9%	flexibilidad laboral	33.7%	25.4%
54.1%	capacitaciones	66.3%	70.5%
46.3%	seguro médico	76.5%	78.1%
30.2%	participación en el <i>profit</i>	18.8%	20.5%
17.6%	seguro de vida	65.1%	71.4%
15.3%	tickets de almuerzo	53.3%	68.3%
3.5%	seguro de invalidez	13.7%	20.5%
3.5%	plan de pensión	2.0%	6.7%
0.8%	no responde	2.0%	0.4%

* Porcentajes suman más de 100% debido a que más de una respuesta es posible.

salarios de los empleados

salarios de Administración & Finanzas (CLP) líquido mensual

años de experiencia

puesto	zona	1 a 3 años		4 a 8 años		+8 años	
		min	max	min	max	min	max
gerente de recursos humanos	ZN	2.400	3.240	3.360	4.320	4.440	7.560
	RM	2.000	2.700	2.800	3.600	3.700	6.300
	ZS	1.600	2.160	2.240	2.880	2.960	5.040
controller	ZN	1.920	2.520	2.400	4.680	4.200	6.000
	RM	1.600	2.100	2.000	3.900	3.500	5.000
	ZS	1.280	1.680	1.600	3.120	2.800	4.000
gerente de finanzas y administración	ZN	2.400	3.840	3.360	5.160	5.400	7.800
	RM	2.000	3.200	2.800	4.300	4.500	6.500
	ZS	1.600	2.560	2.240	3.440	3.600	5.200
jefe de contabilidad	ZN	1.560	2.040	2.160	3.240	3.600	4.080
	RM	1.300	1.700	1.800	2.700	3.000	3.400
	ZS	1.040	1.360	1.440	2.160	2.400	2.720
analista de riesgo	ZN	780	1.800	1.680	3.000	2.400	3.600
	RM	650	1.500	1.400	2.500	2.000	3.000
	ZS	520	1.200	1.120	2.000	1.600	2.400
abogado	ZN	1.080	2.160	2.280	3.480	3.840	5.400
	RM	900	1.800	1.900	2.900	3.200	4.500
	ZS	720	1.440	1.520	2.320	2.560	3.600
auditor	ZN	780	1.560	1.440	2.520	2.220	3.360
	RM	650	1.300	1.200	2.100	1.850	2.800
	ZS	520	1.040	960	1.680	1.480	2.240

multiplicar x 1.000

El presente estudio considera rangos de salario de los principales cargos en las industrias de Finance & Administration, Sales & Marketing, Logistics, y Construction & Engineering, diferenciado por años de experiencia profesional y ubicación geográfica del país (zona norte, región metropolitana y zona sur). Para leer el sueldo líquido mensual es necesario multiplicar cada cifra por mil.

ZN: Zona Norte
RM: Región Metropolitana
ZS: Zona Sur

salarios de Sales & Marketing (CLP) líquido mensual

años de experiencia

puesto	zona	1 a 3 años		4 a 8 años		+8 años	
		min	max	min	max	min	max
key account manager	ZN	1.440	2.040	1.800	3.120	2.760	5.400
	RM	1.200	1.700	1.500	2.600	2.300	4.500
	ZS	960	1.360	1.200	2.080	1.840	3.600
brand manager	ZN	1.440	2.160	1.800	2.760	2.520	4.920
	RM	1.200	1.800	1.500	2.300	2.100	4.100
	ZS	960	1.440	1.200	1.840	1.680	3.280
gerente comercial	ZN	2.520	3.480	3.240	5.400	5.160	9.600
	RM	2.100	2.900	2.700	4.500	4.300	8.000
	ZS	1.680	2.320	2.160	3.600	3.440	6.400
jefe de ventas	ZN	1.800	2.760	2.400	3.480	3.000	3.960
	RM	1.500	2.300	2.000	2.900	2.500	3.300
	ZS	1.200	1.840	1.600	2.320	2.000	2.640
product manager	ZN	1.440	2.040	1.800	2.760	2.520	4.800
	RM	1.200	1.700	1.500	2.300	2.100	4.000
	ZS	960	1.360	1.200	1.840	1.680	3.200
gerente de marketing	ZN	2.280	3.480	3.360	4.680	4.440	7.200
	RM	1.900	2.900	2.800	3.900	3.700	6.000
	ZS	1.520	2.320	2.240	3.120	2.960	4.800
trade marketing IT	ZN	1.440	2.040	2.040	2.640	2.640	3.240
	RM	1.200	1.700	1.700	2.200	2.200	2.700
	ZS	960	1.360	1.360	1.760	1.760	2.160
gerente de proyecto	ZN	1.680	2.160	1.920	2.880	2.880	3.720
	RM	1.400	1.800	1.600	2.400	2.400	3.100
	ZS	1.120	1.440	1.280	1.920	1.920	2.480
ingeniero de proyecto	ZN	1.320	1.920	1.800	3.120	2.640	3.360
	RM	1.100	1.600	1.500	2.600	2.200	2.800
	ZS	880	1.280	1.200	2.080	1.760	2.240
gerente IT	ZN	2.400	2.760	2.760	3.960	3.840	6.000
	RM	2.000	2.300	2.300	3.300	3.200	5.000
	ZS	1.600	1.840	1.840	2.640	2.560	4.000

multiplicar x 1.000

ZN: Zona Norte
 RM: Región Metropolitana
 ZS: Zona Sur

salarios de Logística (CLP) líquido mensual

años de experiencia

puesto	zona	1 a 3 años		4 a 8 años		+8 años	
		min	max	min	max	min	max
gerente de operaciones y logística	ZN	2.280	3.000	3.000	3.960	3.960	6.600
	RM	1.900	2.500	2.500	3.300	3.300	5.500
	ZS	1.520	2.000	2.000	2.640	2.640	4.400
ingeniero de compras	ZN	1.440	1.920	1.920	2.520	2.520	3.840
	RM	1.200	1.600	1.600	2.100	2.100	3.200
	ZS	960	1.280	1.280	1.680	1.680	2.560
ingeniero de procesos logísticos	ZN	1.560	2.040	2.040	2.640	2.640	4.200
	RM	1.300	1.700	1.700	2.200	2.200	3.500
	ZS	1.040	1.360	1.360	1.760	1.760	2.800
jefe de tráfico	ZN	1.560	2.040	2.040	2.640	2.640	3.960
	RM	1.300	1.700	1.700	2.200	2.200	3.300
	ZS	1.040	1.360	1.360	1.760	1.760	2.640
ejecutivo de ventas (logística)	ZN	1.680	2.160	2.160	2.820	2.820	4.200
	RM	1.400	1.800	1.800	2.350	2.350	3.500
	ZS	1.120	1.440	1.440	1.880	1.880	2.800
gerente de cadena de suministros	ZN	2.400	2.880	2.880	3.720	3.720	5.400
	RM	2.000	2.400	2.400	3.100	3.100	4.500
	ZS	1.600	1.920	1.920	2.480	2.480	3.600

multiplicar x 1.000

ZN: Zona Norte
 RM: Región Metropolitana
 ZS: Zona Sur

salarios de Ingeniería & Construcción (CLP) líquido mensual

años de experiencia

puesto	zona	1 a 3 años		4 a 8 años		+8 años	
		min	max	min	max	min	max
administrador de obra	ZN	2.400	2.760	2.760	3.360	3.360	4.200
	RM	2.000	2.300	2.300	2.800	2.800	3.500
	ZS	1.600	1.840	1.840	2.240	2.240	2.800
jefe de terreno	ZN	1.920	2.160	2.160	2.760	2.760	3.360
	RM	1.600	1.800	1.800	2.300	2.300	2.800
	ZS	1.280	1.440	1.440	1.840	1.840	2.240
especialista eléctrico	ZN	1.560	1.920	1.920	2.400	2.400	3.360
	RM	1.300	1.600	1.600	2.000	2.000	2.800
	ZS	1.040	1.280	1.280	1.600	1.600	2.240
ingeniero de mantenimiento	ZN	1.800	2.160	2.160	2.760	2.760	3.840
	RM	1.500	1.800	1.800	2.300	2.300	3.200
	ZS	1.200	1.440	1.440	1.840	1.840	2.560
gerente de operaciones	ZN	2.400	2.880	2.880	3.360	3.360	4.200
	RM	2.000	2.400	2.400	2.800	2.800	3.500
	ZS	1.600	1.920	1.920	2.240	2.240	2.800
technical business development	ZN	2.160	2.760	2.760	3.360	3.360	5.400
	RM	1.800	2.300	2.300	2.800	2.800	4.500
	ZS	1.440	1.840	1.840	2.240	2.240	3.600
ingeniero de proyecto	ZN	2.160	2.760	2.760	3.360	3.360	5.400
	RM	1.800	2.300	2.300	2.800	2.800	4.500
	ZS	1.440	1.840	1.840	2.240	2.240	3.600
ingeniero de producción	ZN	1.920	2.400	2.400	3.000	3.000	5.100
	RM	1.600	2.000	2.000	2.500	2.500	4.250
	ZS	1.200	1.500	1.500	2.000	2.000	2.700

multiplicar x 1.000

ZN: Zona Norte
 RM: Región Metropolitana
 ZS: Zona Sur

Para mayor información escribe a:
comunicaciones@randstad.cl



www.randstad.cl