

tendencias anuales en sueldos, beneficios y lugares de trabajo 2018

chile

 randstad®

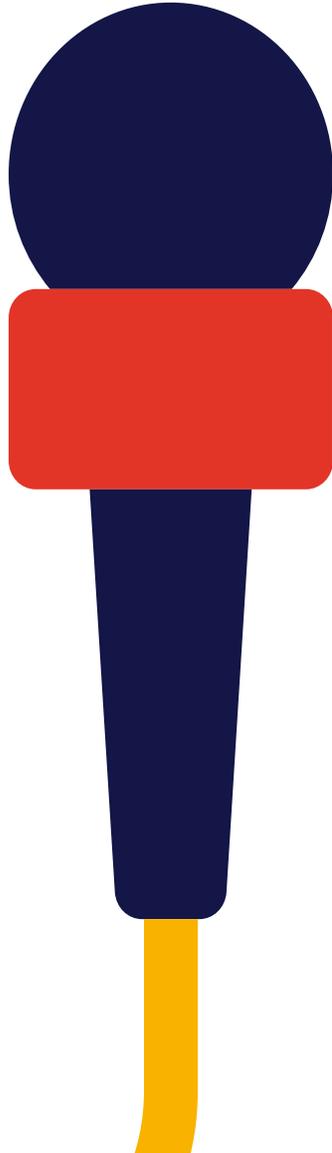


contenido

| | |
|-------------------------------|----|
| introducción | 3 |
| resumen ejecutivo | 4 |
| atracción de talento | 5 |
| estrategias de capital humano | 7 |
| prácticas de reclutamiento | 13 |
| retención de talentos | 17 |
| sobre la investigación | 21 |
| reporte de remuneraciones | 25 |



introducción



Estimado cliente,

Como Director General de la oficina en Chile, me complace presentar la edición 2018 del [estudio anual sobre tendencias en sueldos, beneficios y lugares de trabajo de Randstad](#).

Para elaborar esta investigación, nuestros consultores realizaron más de 700 entrevistas a ejecutivos de alto nivel pertenecientes a compañías de diferentes rubros, con necesidades de selección y retención de perfiles especializados en finance & administration, sales & marketing, IT, engineering & supply chain, especialidades en las que Randstad Chile opera.

Y es que llevamos más de 55 años trabajando para acercar a empresas y personas, ampliando nuestro conocimiento a diario y dando forma al mundo del trabajo, con un fuerte compromiso en aumentar y mejorar la empleabilidad del país. Es por eso que entendemos la complejidad de tu sector, lo conocemos desde dentro y creemos que un análisis profundo, metódico y riguroso es posible y necesario.

Así, este informe ofrece perspectivas acerca de diversas tendencias de Capital Humano, como los principales desafíos y la capacidad de las empresas para enfrentarlos, la intención de contratación para 2018 diferenciada por departamento y qué hechos motivaron esta decisión; así como la estimación del volumen de ventas de las compañías y los principales retos en atracción y retención de talento.

Adicionalmente, al final del estudio encuentras información acerca de las remuneraciones de los diferentes sectores productivos y de las regiones geográficas donde tienen presencia las empresas que participaron en la investigación.

Estamos en un mundo competitivo que ha reconfigurado el mundo del empleo. La tecnología y globalización del talento han cambiado la forma de visualizar el trabajo.

Desde Randstad, con nuestra visión “human forward” seguimos siendo competitivos para nuestros candidatos, trabajadores y clientes, aplicando al máximo la tecnología para hacer nuestros procesos más eficientes, pero enfocándonos en lo que realmente importa y en lo que mejor sabemos hacer: el contacto personal. Encontrar las mejores opciones laborales para nuestros candidatos en base a sus ambiciones profesionales y conectarlos con las mejores compañías del mercado es la esencia de nuestro negocio.

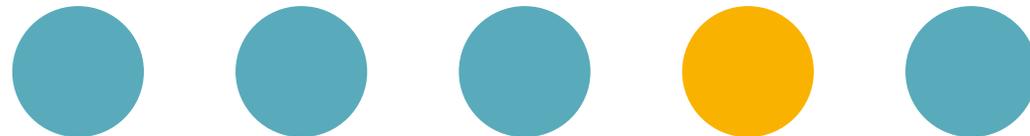
Quisiera expresar nuestro más sincero agradecimiento a todos quienes participaron en la investigación de este año. Valoramos tu aporte y esperamos seguir fortaleciendo nuestra relación de partners.

Un gran saludo y siempre a tu disposición,

Rodolfo Vignati
CEO de Randstad Chile

resumen ejecutivo

- En línea con los resultados de años anteriores, contar con una sólida oferta de valor para los empleados es el elemento más relevante para tener éxito al momento de atraer nuevos talentos, ocupando el primer lugar con 73.5% de las preferencias, 2.1% más que el año anterior.
- En cuanto a los principales desafíos que actualmente enfrentan las empresas, mantener un buen ambiente de trabajo, desarrollar líderes talentosos, aumentar la productividad y retener a los mejores empleados se encuentran entre los retos más importantes.
- Los principales obstáculos en el proceso de reclutamiento son la falta de experiencia laboral en la industria, además de la escasez de habilidades blandas y técnicas, las mismas alternativas que en 2017.
- Para hacer frente a la escasez de talentos, la mayoría de los entrevistados está dispuesto a implementar programas de educación y capacitación, mejorar sueldos y beneficios, o contratar profesionales de otros países.
- Las intenciones de emplear personal temporal y permanente se incrementaron significativamente en 12 meses. En 2018, más de 70% de los encuestados afirmó que su compañía aumentará el número de empleados permanentes versus 41% en 2017; mientras que el 36% proyecta contratar trabajadores temporales, 12% más que el año pasado.
- La proporción de empresas que anticipa un crecimiento de las ventas durante este año, aumentó un 22%, pasando de 58% en 2017 a 80% en 2018. De las compañías más optimistas, un poco más del 20% espera un alza mayor al 10%.
- Por otro lado, al momento de buscar candidatos, la alineación con la cultura y los valores de la empresa se considera esencial para los empleadores. Asimismo, 61% de los encuestados considera que es importante el calce entre el candidato y el trabajo, en cuanto a nivel educacional y conocimientos del postulante.
- Aunque casi 80% considera que ofrecer oportunidades de desarrollo de carrera o un sueldo competitivo es muy importante para sus trabajadores, solo un poco más de la mitad de las organizaciones otorga estos beneficios.
- De hecho, más de la mitad de los participantes comentó que los empleados que dejaron la compañía durante 2017 lo hicieron porque recibieron mejores ofertas de otras organizaciones.
- Asimismo, contar con políticas laborales flexibles, tener un buen balance vida personal-laboral, sueldos competitivos y una fuerte marca empleadora, son elementos clave para captar candidatos.
- En la mayoría de las empresas la rotación fue igual que en la edición del año pasado, sin embargo, actualmente les toma menos tiempo encontrar un reemplazo permanente.
- Las skills clave en cargos gerenciales son las habilidades blandas, como la capacidad para motivar e inspirar a un equipo o que la persona se adapte a los constantes cambios del negocio.
- Las referencias del empleado y las entrevistas presenciales siguen siendo las prácticas más utilizadas cuando llega el momento de contratar gente.



atracción de

talento.



atracción de talento

este año, las compañías confían más en su capacidad para atraer talento.

- Una oferta de valor atractiva para los empleados (EVP) y mantener un buen balance entre vida personal-laboral, son considerados elementos importantes para atraer a los mejores talentos.
- Comparado al año anterior, las compañías confían más en su capacidad para atraer nuevos y mejores talentos.

habilidad de las compañías para atraer talento



en una escala de 1 a 10, donde 1 significa "pobre" y 10 significa "excelente"

elementos clave para atraer a los mejores talentos

| | 2018 | 2017 |
|---|-------|-------|
| una oferta de valor atractiva | 73.5% | 71.4% |
| políticas laborales flexibles/balance vida personal-laboral | 68.5% | 59.6% |
| sueldo muy competitivo | 56.2% | 57.6% |
| una marca empleadora fuerte | 33.8% | 27.5% |
| buenas oportunidades internacionales | 30.6% | 24.7% |
| alta seguridad laboral | 20.5% | 22.7% |
| otros | 0.9% | 2.0% |

el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.

dificultades al momento de atraer talento.

razones para no atraer el talento adecuado

| | 2018 | 2017 |
|---|-------|-------|
| beneficios y/o sueldo no competitivo | 41.1% | 45.5% |
| falta de oportunidades internas de hacer carrera | 37.0% | 45.5% |
| continua escasez de talento | 27.4% | 22.7% |
| falta de opciones de trabajo flexible | 26.5% | 29.0% |
| estrategias de reclutamiento poco efectivas | 24.7% | 22.0% |
| la industria es poco atractiva | 23.3% | 26.7% |
| mala reputación de la organización/débil marca empleadora | 12.3% | 9.0% |
| carencia de políticas de responsabilidad social empresarial | 8.2% | 3.9% |
| otros | 14.2% | 9.8% |

el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.

- Ofrecer un sueldo y/o beneficios poco competitivos, son una de las principales razones para fallar al momento de atraer al talento.

estrategias

de capital humano.



principales desafíos en RR.HH.

principales desafíos de recursos humanos

| | 2018 | 2017 |
|--|-------|-------|
| creación/mantención de un buen clima laboral | 62.1% | 62.7% |
| desarrollo de líderes talentosos | 56.6% | 54.5% |
| aumento de desempeño y productividad | 53.4% | 67.1% |
| retener a los mejores empleados | 50.7% | 41.6% |
| atraer talento para la siguiente fase de crecimiento | 42.9% | 34.9% |
| mantener empleados bien informados | 36.5% | 33.3% |
| evitar perder talentos con competidores | 31.1% | 20.8% |
| gestionar programas internos de cambio | 27.9% | 22.7% |
| gestionar expectativas de sueldo | 27.4% | 28.6% |
| movilidad interna/externa | 24.2% | 14.5% |
| gestionar escasez de habilidades | 16.9% | 23.9% |
| otros | 5.5% | 2.7% |

el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.

- A diferencia de 2017, cuando aumentar el desempeño y la productividad fue considerado el principal desafío, este año el reto más importante tiene relación con el bienestar de los empleados y se refiere a cómo crear un buen ambiente laboral.

habilidades de lenguaje requeridas

64%

de las empresas participantes requiere personal con manejo medio-avanzado de inglés para más del 25% de sus vacantes.

trabajadores extranjeros

62%

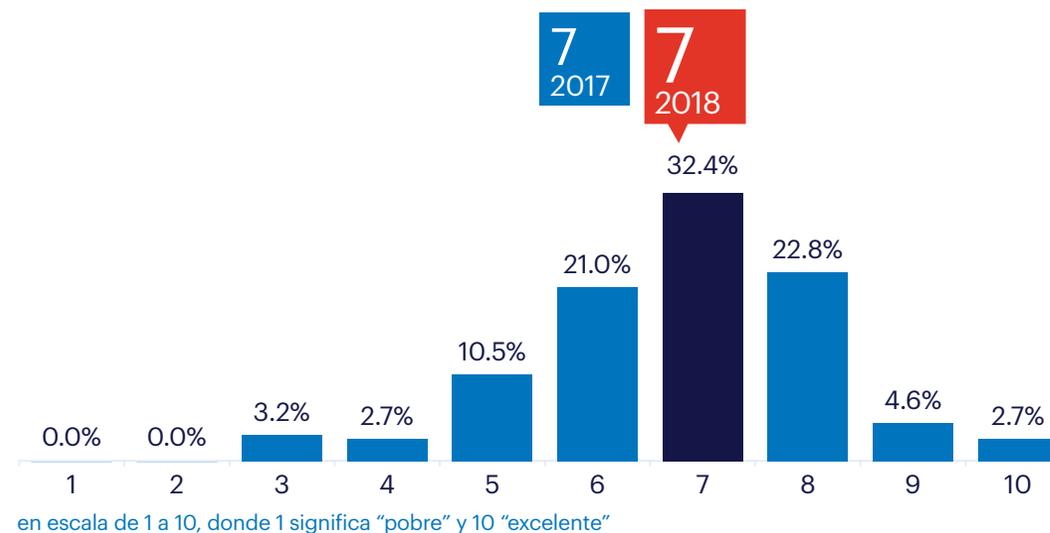
de los encuestados cree que debería ser mayor el porcentaje de trabajadores extranjeros permitido por el Artículo 19 del Código del Trabajo*.

reclutamiento de personas en situación de discapacidad

12%

de las compañías participantes tiene planes activos de retención/ atracción de personas en situación de discapacidad.

habilidad de las compañías para hacer frente a estos desafíos



*los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo establecen que el 85%, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena.

abordando la escasez de talento

casi 95% de las compañías se ve afectada por la escasez de talento.

principales obstáculos en el proceso de reclutamiento

| | 2018 | 2017 |
|--|-------|-------|
| experiencia laboral en la industria | 61.2% | 52.2% |
| habilidades blandas | 49.8% | 52.2% |
| habilidades técnicas | 40.2% | 52.3% |
| idiomas | 37.0% | 36.1% |
| estilo de liderazgo | 35.6% | 35.7% |
| años de experiencia laboral requeridos | 21.5% | 16.5% |
| ética (valores, actitud, cultura) | 20.5% | 27.1% |
| experiencia en gestión de herramientas | 17.8% | 22.0% |
| experiencia internacional | 5.9% | 4.7% |

el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.

acciones para manejar la escasez de talento

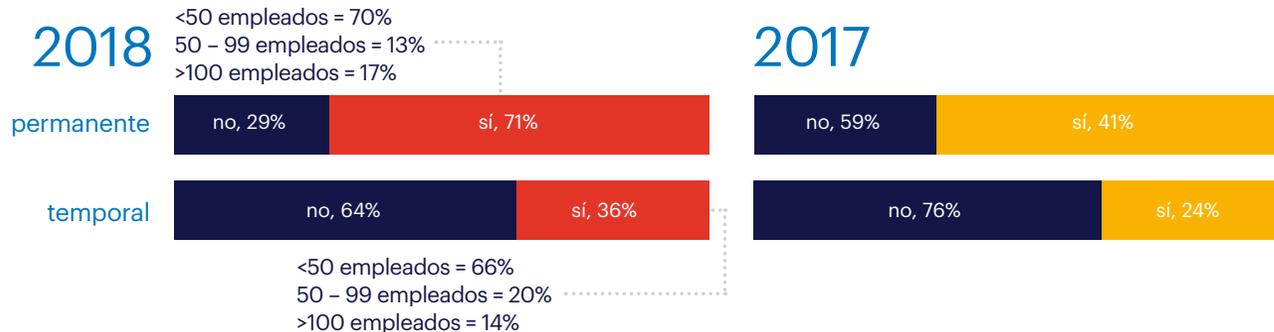
| | 2018 | 2017 |
|--|-------|-------|
| programas de educación y capacitación | 51.1% | 50.2% |
| contratar personal extranjero | 38.4% | 29.8% |
| mejorar salario/beneficios para retener y atraer talento | 37.0% | 37.6% |
| ofrecer más opciones de trabajo flexible a los empleados | 27.9% | 33.7% |
| externalizar algunas funciones del negocio | 25.1% | 19.6% |
| incrementar el uso de empresas externas de contratación | 19.6% | 17.3% |
| contratar más personal part-time | 5.5% | 10.2% |
| otros | 3.7% | 2.0% |
| mi organización no está afectada por la escasez de talento | 11.4% | 11.0% |

el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.

intenciones de reclutamiento de las empresas participantes

71% de los encuestados piensa contratar personal permanente durante 2018.

volumen de contrataciones planificadas:



principales motivos para reclutar

la principal razón para contratar nuevos empleados en 2018 es el crecimiento de la compañía.

principales motivos para realizar nuevas contrataciones

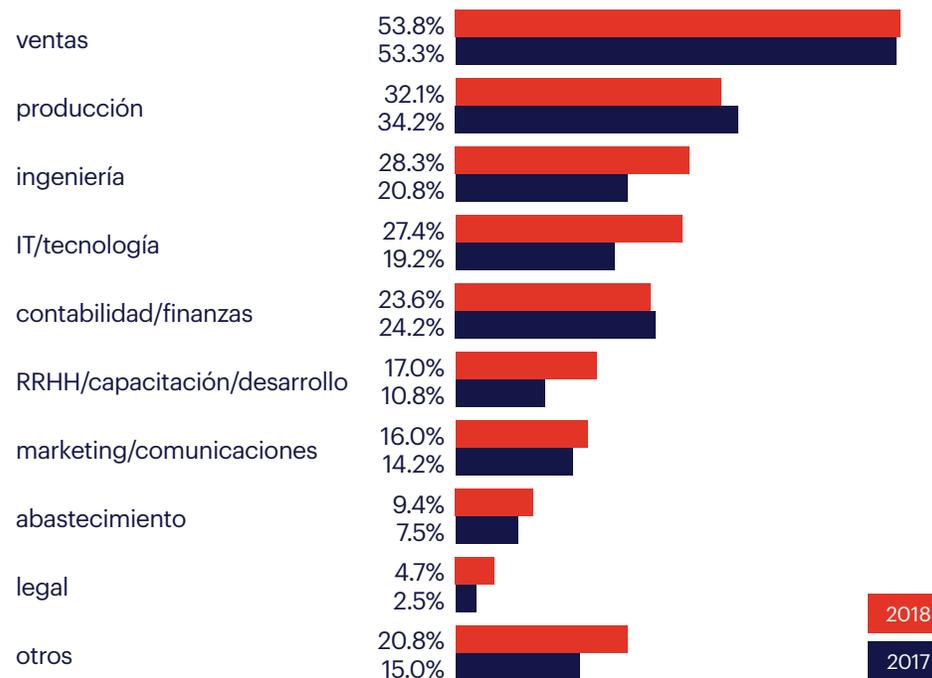
| | 2018 | 2017 |
|--|-------|-------|
| crecimiento nacional/internacional de la compañía | 54.7% | 50.0% |
| crecimiento del mercado (economía) | 45.3% | 25.0% |
| necesidad de nuevas habilidades en la organización | 38.7% | 30.0% |
| rotación de personal | 36.8% | 37.5% |
| diversificación del negocio | 31.1% | 26.7% |
| lanzamiento de un nuevo producto/departamento | 25.5% | 26.7% |
| planes de inversión | 23.6% | 14.2% |
| retiro de empleados | 5.7% | 4.2% |
| otros | 3.8% | 5.0% |

el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.

- Motivados por la reciente y positiva evolución de PIB en Chile, la segunda razón más importante de selección y reclutamiento de personal es el crecimiento del mercado, el cual tuvo un alza significativa en comparación al año pasado.



intenciones de contratación por departamento.



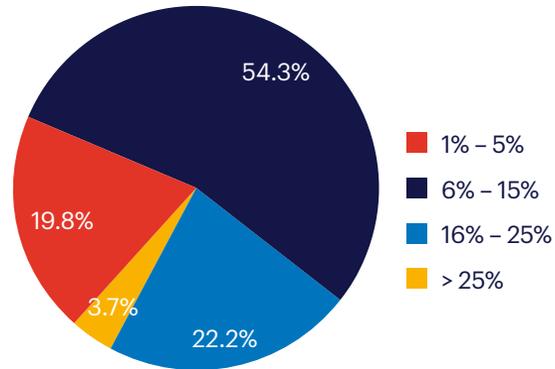
el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.

- Al igual que en 2017, las intenciones de aumentar la dotación son mayores en ventas, producción e ingeniería, a pesar de que el año pasado también se encontraba finanzas entre los departamentos con más menciones.
- Específicamente, en este ámbito se observa un crecimiento significativo en las áreas de IT e Ingeniería.

abordar la escasez de talento mejorando los salarios

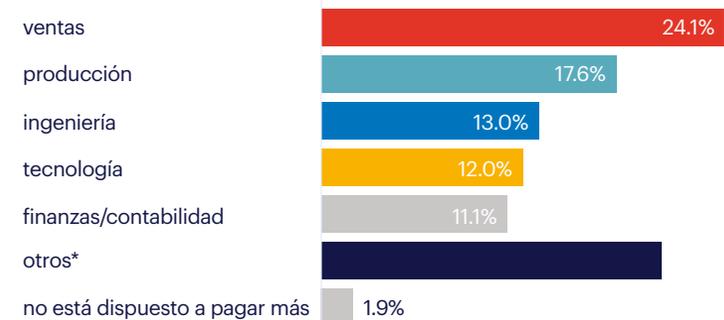
54% de los encuestados está dispuesto a aumentar los sueldos entre un 6 y un 15% para atraer y retener talento.

¿cuánto más estaría dispuesto a pagar para retener o atraer talento?



- La mayor parte de las compañías estaría dispuesta a ofrecer un aumento de salario de entre 6 y 15%, con el objetivo de atraer y retener talento.
- Los departamentos en los cuales los encuestados pagarían más para fidelizar a sus profesionales y captar nuevos, están en línea con los planes de contratación especificados en la página anterior.

departamentos en los cuales los encuestados están dispuestos a pagar más para retener talento.



*otros incluyen marketing/comunicaciones, abastecimiento, RR.HH/capacitación/desarrollo.

factores que impactan el desempeño de la compañía

el impacto de la innovación y las nuevas tecnologías en el negocio, está creciendo fuertemente.

- A pesar de que el año pasado el país pasó por una fuerte desaceleración económica, las proyecciones de Chile para 2018 mejoraron, lo que tuvo un alto impacto en el desempeño de las compañías.

aspectos de mayor impacto en las empresas participantes

| | 2018 | 2017 |
|-----------------------------------|-------|-------|
| situación económica en el país | 47.0% | 49.4% |
| costos de gestión | 45.7% | 51.0% |
| mejora de procesos | 42.9% | 42.0% |
| innovación y/o nuevas tecnologías | 36.5% | 20.0% |
| gestión del management | 34.7% | 38.8% |
| retención y atracción de talento | 30.6% | 32.2% |
| presión sobre los precios | 26.0% | 23.9% |
| presión de la competencia | 18.7% | 21.6% |
| cambios legales | 15.5% | 18.0% |
| otros | 2.3% | 3.1% |

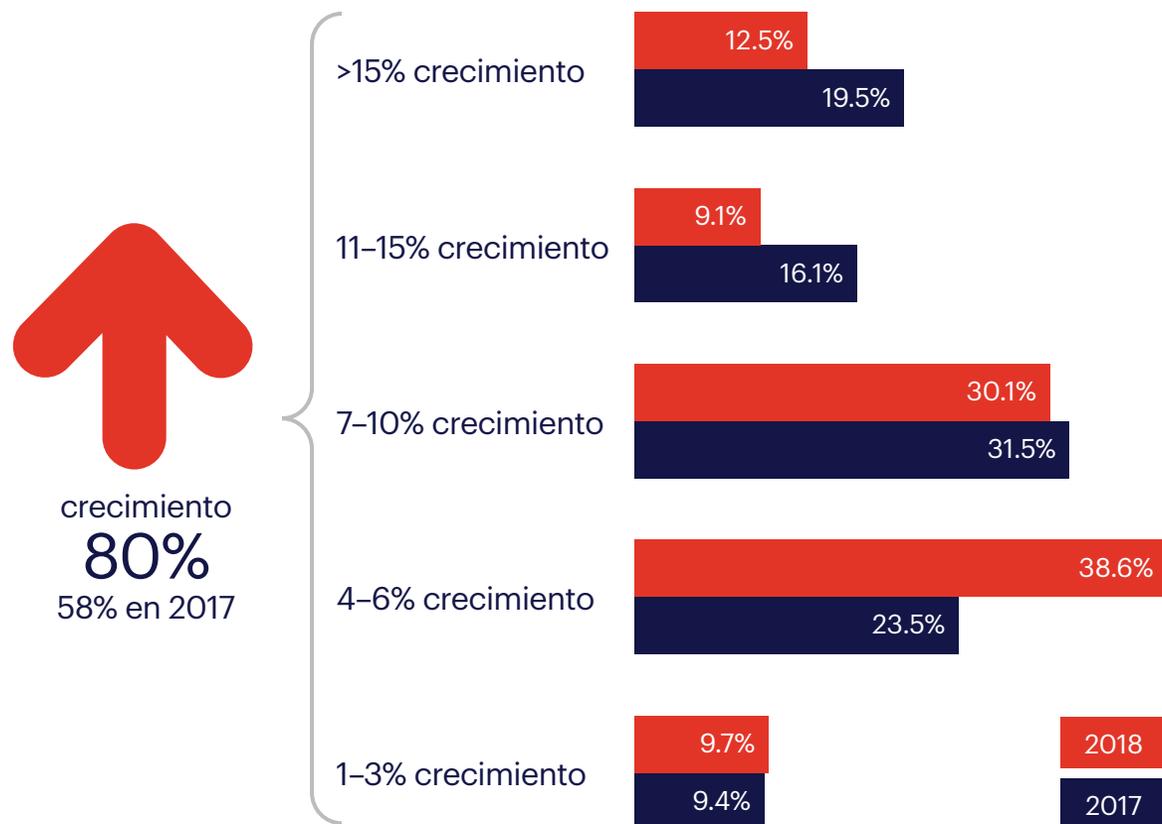
el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.



volumen de ventas esperado para 2018

solo un pequeño número de encuestados espera que disminuya el volumen de ventas de su empresa.

anticipa crecimiento en las ventas



crecimiento
80%
58% en 2017

- El número de compañías que anticipa un alza en sus ventas creció 22% este año, de 58% en 2017 a 80% en 2018. De las organizaciones más optimistas, un poco más del 20% espera un aumento mayor al 10%.
- 18% de los ejecutivos encuestados proyecta estabilidad en las ventas de su negocio, mientras que un 2% cree que las ventas disminuirán.

estabilidad
18%
33% en 2017



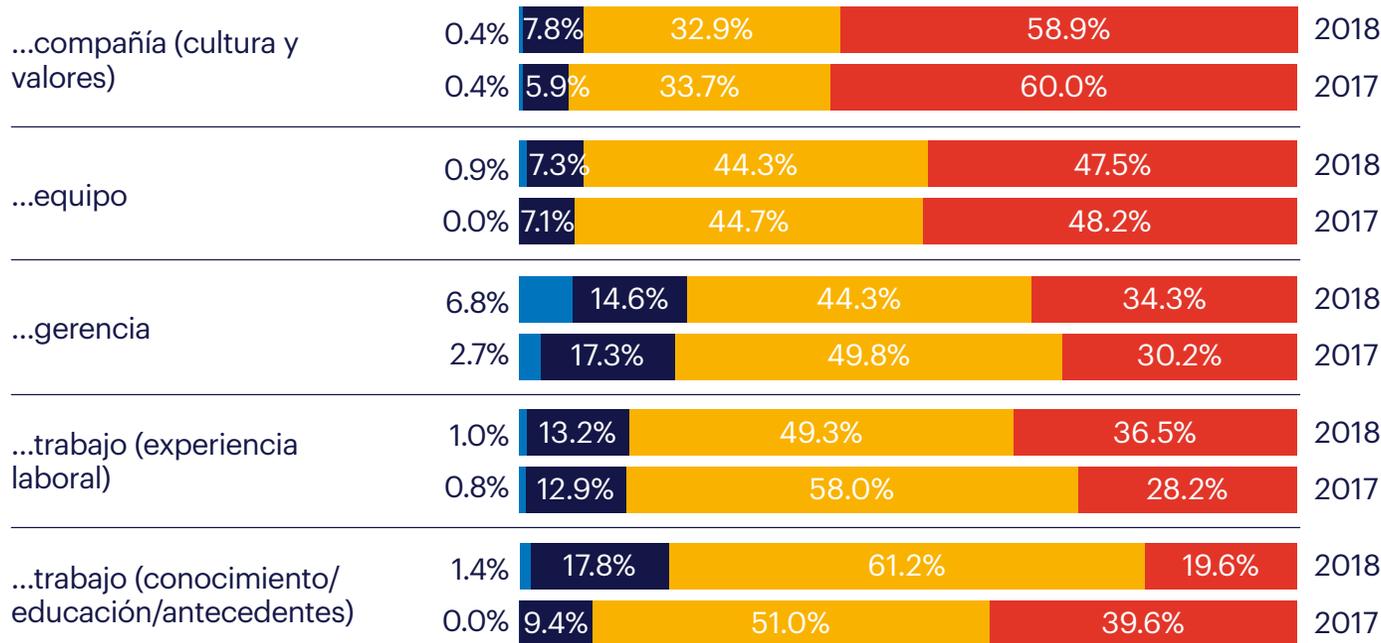
decrese
2%
9% en 2017

prácticas

de reclutamiento.

la importancia de encontrar candidatos que coincidan con...

casi 7% de los encuestados considera que el calce entre el candidato y el gerente no es importante, 4 puntos más que el año pasado.

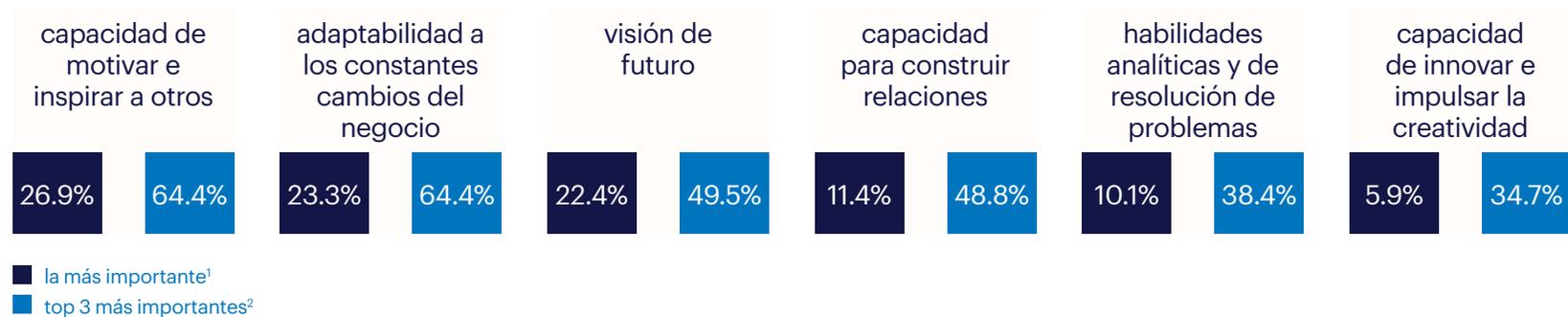


- Al igual que el año pasado, el 60% de las empresas dice que es esencial una coincidencia entre el candidato y la cultura de la empresa.
- La coincidencia entre el candidato y el conocimiento requerido para el trabajo no se percibe tan importante como el año pasado (solo el 20% de los encuestados lo considera esencial).



las competencias más importantes en cargos gerenciales

ser capaz de motivar e inspirar al equipo es una habilidad clave en un gerente.



- Además de la habilidad para motivar e inspirar al equipo, la capacidad de adaptarse a los cambios según los requerimientos del negocio está dentro de las 3 destrezas más importantes al momento de seleccionar a un líder, junto con tener visión de futuro.

las 3 principales claves al momento de decidir con qué compañía de recursos humanos trabajar

81%

de los encuestados trabaja con compañías de recursos humanos que envíen candidatos que calcen con el perfil solicitado.

60%

de los entrevistados prefiere trabajar con empresas de recursos humanos que se especialicen en ciertos perfiles e industrias.

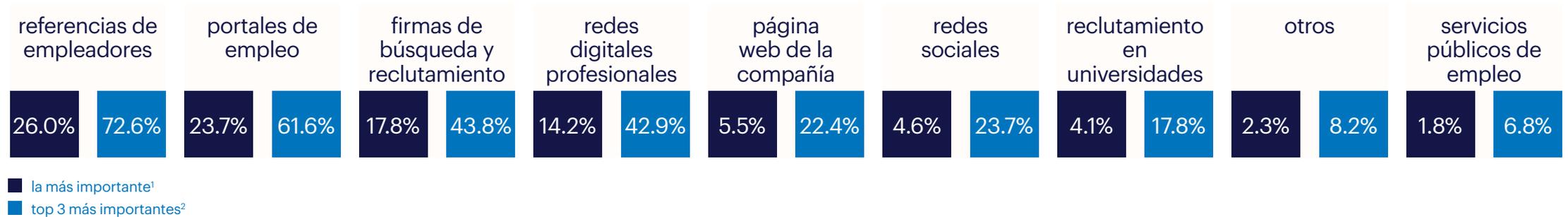
41%

de los participantes contrata consultoras de recursos humanos que tengan rápidos tiempos de respuesta.

1. % = proporción de encuestados que indicaron estos aspectos como los más importantes
2. % = proporción de encuestados que indican esta opción dentro de sus primeras 3 (más importantes) el total es mayor a 100%, porque más de una respuesta es posible.

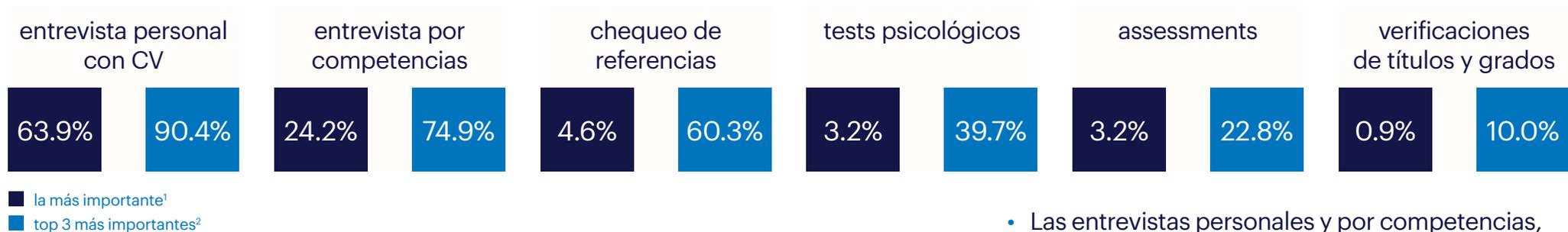
las fuentes más efectivas para reclutar talentos

las referencias de los empleadores sigue siendo la primera fuente utilizada por las compañías al momento de reclutar.



las prácticas más importantes durante el proceso de selección

63% seleccionó la entrevista personal como una de las prácticas más importantes al momento de contratar.



- Las entrevistas personales y por competencias, además del chequeo referencias, completan el top 3 de las prácticas más importantes durante el proceso de contratación.

1. % = proporción de encuestados que indicaron estos aspectos como los más importantes
2. % = proporción de encuestados que indican esta opción dentro de sus primeras 3 (más importantes) el total es mayor a 100%, porque más de una respuesta es posible.

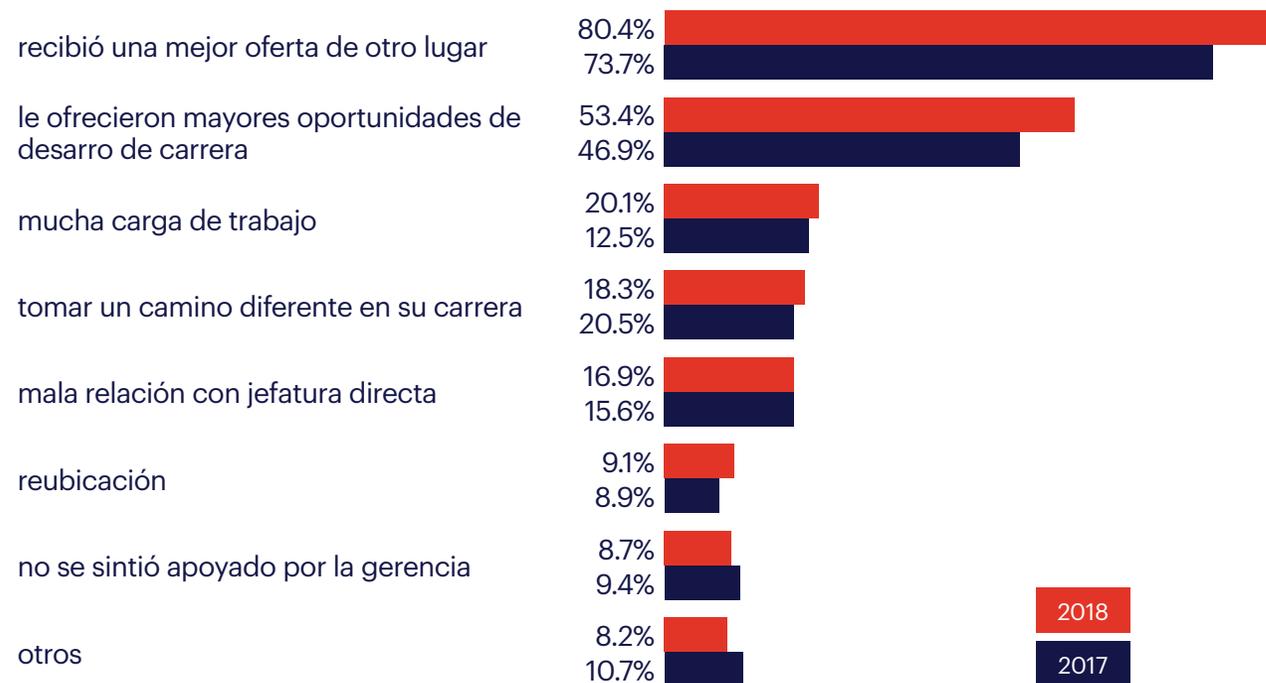
retención

de talentos.



retención de talentos

razones por las que los empleados dejan la compañía

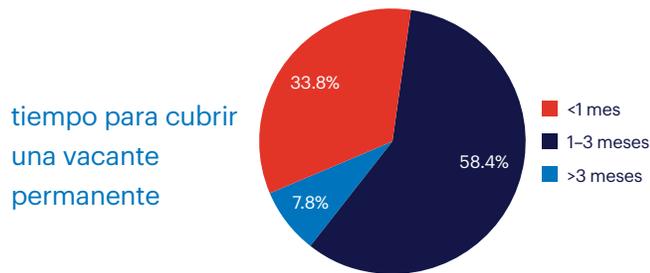
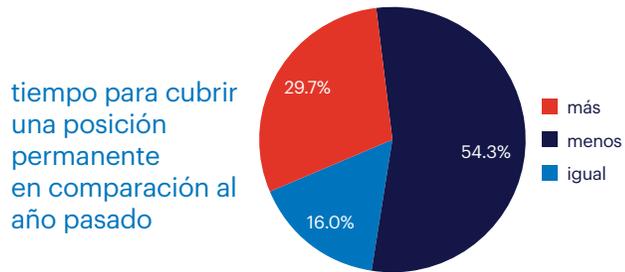
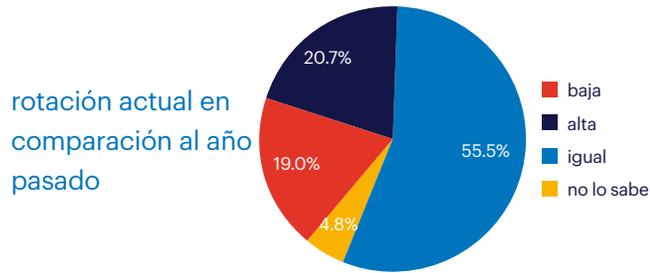


el total es mayor a 100%, porque hay más de una respuesta posible.

- En línea con el año pasado, recibir una mejor oferta de otra compañía es la principal razón por la cual los empleados dejan una empresa, seguido por la búsqueda de cambios en su carrera profesional.

rotación laboral

una compañía demora entre uno y tres meses en cubrir una vacante permanente.



- En Chile aún los procesos de reclutamiento y selección tardan algunos meses, puesto que los candidatos deben pasar por bastantes filtros y/o tests antes de entrevistarse con uno o más ejecutivos de la compañía o con quien toma la decisión. De todas formas, depende bastante del cargo, ya que mientras más alta sea la posición, más estricto es el proceso.
- También depende del sector al que pertenezca el candidato que requiere la empresa, puesto a que en varios rubros hay escasez de profesionales y técnicos, por lo tanto, el proceso de búsqueda tarda bastante.
- Por otro lado, hay mucha idiosincrasia en los procesos de selección. Por ejemplo, en países más desarrollados el reclutamiento es más eficiente, debido a que todas las personas involucradas en la toma de decisión se reúnen con el candidato y toman una resolución más rápida e inmediata.
- También cuesta encontrar al candidato adecuado porque además de tener las competencias técnicas requeridas para el cargo, debe calzar con la cultura de la compañía y el estilo de liderazgo de su jefe directo, que son factores clave para que un proceso de selección sea exitoso.

retención de talentos

beneficios.

beneficios más efectivos para retener talento

beneficios ofrecidos por las compañías participantes

| 2017 | 2018 | | 2018 | 2017 |
|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|
| 80.8% | 78.1% | desarrollo de carrera | 50.7% | 40.8% |
| 83.5% | 75.3% | salarios competitivos | 58.9% | 52.5% |
| 56.9% | 64.8% | opciones de trabajo flexible | 35.2% | 33.7% |
| 62.4% | 63.9% | bonos | 80.8% | 75.7% |
| 58.0% | 51.6% | reconocimientos no financieros | 52.5% | 46.7% |
| 54.1% | 50.2% | capacitación | 70.8% | 66.3% |
| 46.3% | 46.6% | seguro médico | 84.0% | 76.5% |
| 17.6% | 27.4% | seguro de vida | 74.9% | 65.1% |
| 15.3% | 22.8% | subsidio alimentario | 59.8% | 53.3% |
| 30.2% | 21.5% | participación en beneficios | 17.8% | 18.8% |
| 3.5% | 8.2% | seguro de invalidez | 19.2% | 13.7% |
| 3.5% | 7.3% | plan de pensiones | 3.7% | 2.0% |
| 0.8% | 1.4% | ninguna de las anteriores | 0.0% | 2.0% |

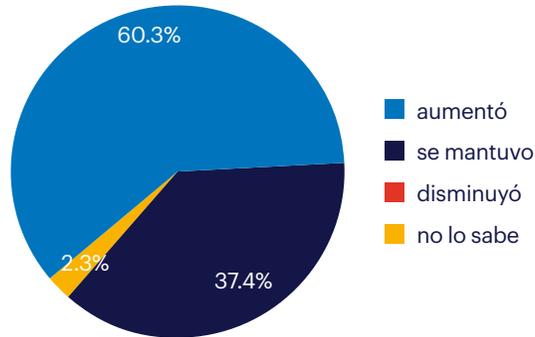
el total es mayor a 100%, porque hay más de una respuesta posible.

- Las empresas entrevistadas consideran que las tres formas más efectivas para retener talento son ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, un salario competitivo y opciones de trabajo flexible.
- Aunque menos de la mitad de las compañías considera el seguro médico como efectivo para retener talentos, el 84% de las empresas ofrece este beneficio.
- En comparación con el año pasado, la importancia de ofrecer opciones de trabajo flexible creció.
- A pesar de ser considerado el beneficio más importante para la retención de talentos, solo la mitad de las organizaciones ofrece oportunidades de desarrollo de carrera.

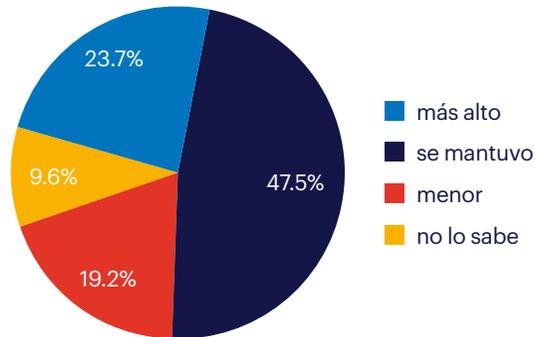


retención de talentos sueldos.

evolución de sueldos en relación al año pasado



sueldos comparados con la competencia



- Ninguna de las compañías encuestadas señaló que sus salarios disminuyeron en los últimos 12 meses.
- Casi un cuarto de las organizaciones participantes considera que ofrece un sueldo mayor que la competencia.



prácticas de reclutamiento análisis en profundidad.



el total es mayor a 100%, porque es posible más de una respuesta.

- Con el fin de superar las diferencias de perfiles y de rangos etarios existentes en la fuerza de trabajo, los empleadores están utilizando diversas herramientas, como ofrecer planes de desarrollo profesional, ser flexibles con el horario de los empleados y diversificar las tareas de sus trabajadores.
- La mayoría de las compañías está enfocada en proveer compensaciones no financieras; sin embargo, el 21% de las empresas está dispuesta a ofrecer diferentes tipos de beneficios y aumentar las remuneraciones.

sobre



la investigación.

perfil de los participantes resumen.

- El reporte de salarios y tendencias en Recursos Humanos de Randstad 2018, reúne información de compañías de diversas industrias que operan en Chile.
- Una de cada cinco compañías tiene entre 101 y 250 personas, mientras que las organizaciones que emplean a más de 1,000 personas representan el 19% de la muestra.
- Los sectores con mayor representación son manufactura, ingeniería, servicios financieros, retail y distribución, ya que juntos cubren el 42% de la muestra.
- 60% de los encuestados trabaja en departamentos de RR.HH, la mayoría gerentes que tienen un rol decisivo o de recomendación al momento de reclutar.

perfil de los encuestados por sector.

- Las organizaciones que participaron en la encuesta de tendencias en RR.HH 2018 pertenecen a diversas industrias.
- Al igual que el año pasado, la mayoría representa al sector manufacturero, seguido por ingeniería y servicios financieros.

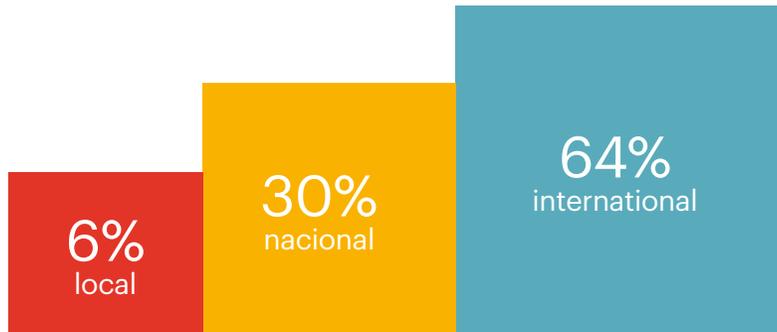
distribución de los encuestados por sector



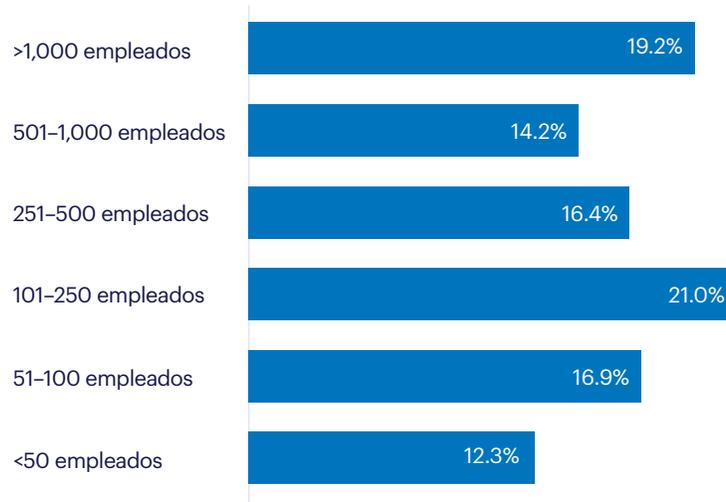
| | 2018 | 2017 |
|---|------|-------|
| retail y distribución | 7.8% | 6.3% |
| transporte y logística | 7.8% | 5.9% |
| computación/software/internet | 7.3% | 7.1% |
| servicios de alimentación/alimentación industrial | 6.9% | 6.3% |
| química/farmacia | 5.0% | 6.7% |
| telecomunicaciones | 5.0% | 2.4% |
| construcción/bienes raíces/gestión de propiedades | 4.6% | 5.9% |
| consumo masivo | 4.6% | 5.1% |
| estatal/público/sin fines de lucro | 2.3% | 0.8% |
| medicina/salud | 2.3% | — |
| energía | 2.3% | 2.0% |
| entretenimiento/turismo | 1.8% | 0.4% |
| servicios b2b | 1.8% | 3.5% |
| otros* | 5.9% | 20.1% |

*otros incluyen "Publicidad, Marketing, RP" (0.9% en 2018, 1.2% en 2017) el año pasado, farma, salud y medicina, estaban agrupados en la misma categoría.

perfil de encuestados por tamaño de la compañía.



número de empleados



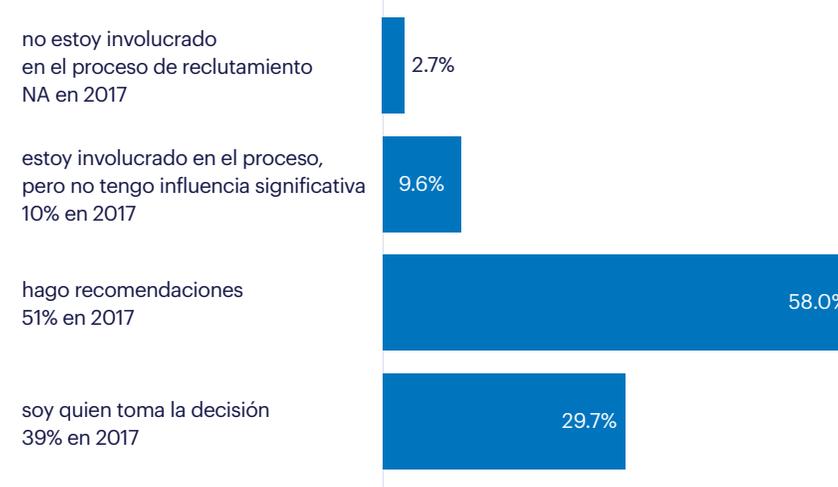
perfil de encuestados por tamaño de la compañía.

perfil de los participantes

| | 2018 | 2017 |
|------------|-------|-------|
| gerente | 55.3% | 58.8% |
| director | 15.5% | 12.5% |
| supervisor | 12.8% | 11.8% |
| técnico | 0.9% | 2.0% |
| otro | 15.5% | 14.9% |

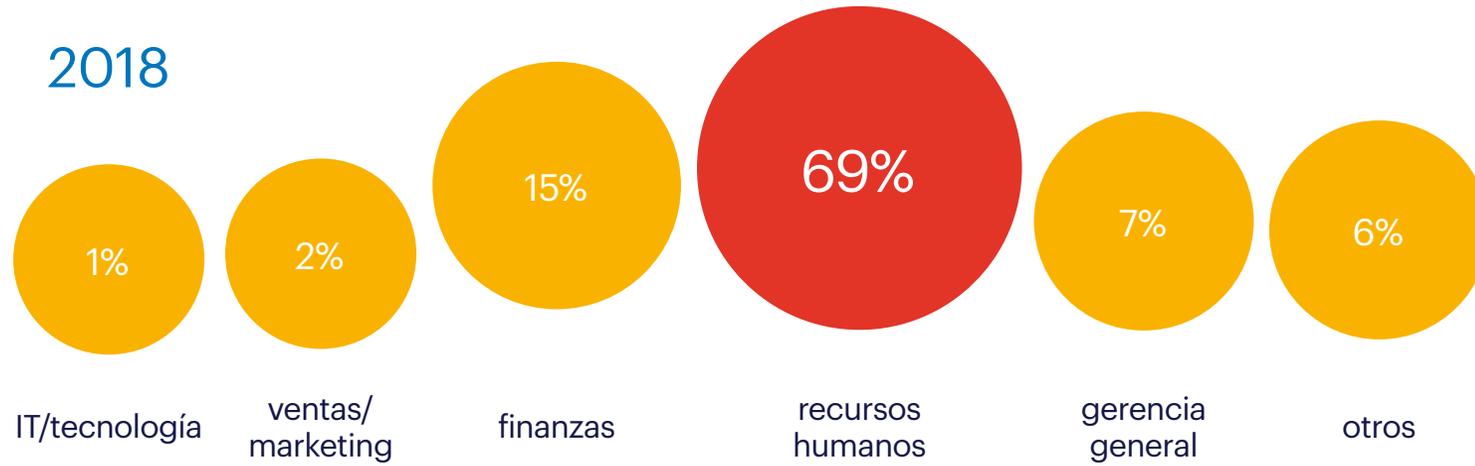
- Un 70% de los encuestados son gerentes y directores, y la mayoría de ellos tiene un rol de recomendación en el proceso de reclutamiento.
- Casi 70% de los participantes trabaja en departamentos de RR.HH.

rol de los participantes en el proceso de contratación

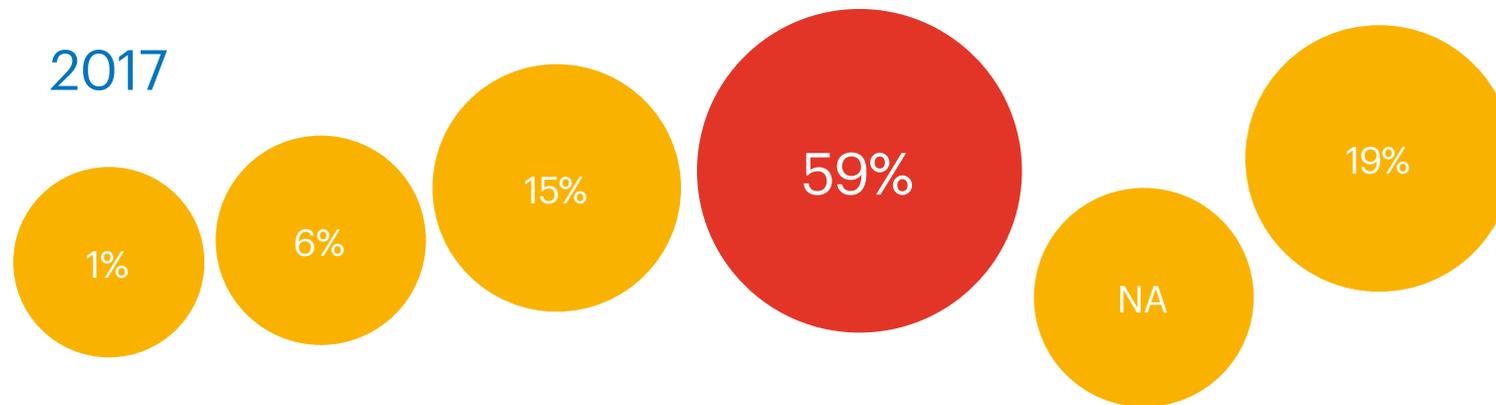


perfil del encuestado por departamento.

2018



2017



reporte

de remuneraciones.

reporte de remuneraciones

- El siguiente estudio muestra los rangos de sueldos de los principales puestos en las áreas de finanzas & administración, logística, ingeniería & construcción, ventas & marketing y TI.
- Los salarios están diferenciados por los años de experiencia profesional y por región geográfica (zona norte, región metropolitana y zona sur).
- Para leer el sueldo líquido mensual es necesario multiplicar cada cifra por mil.

finanzas & administración

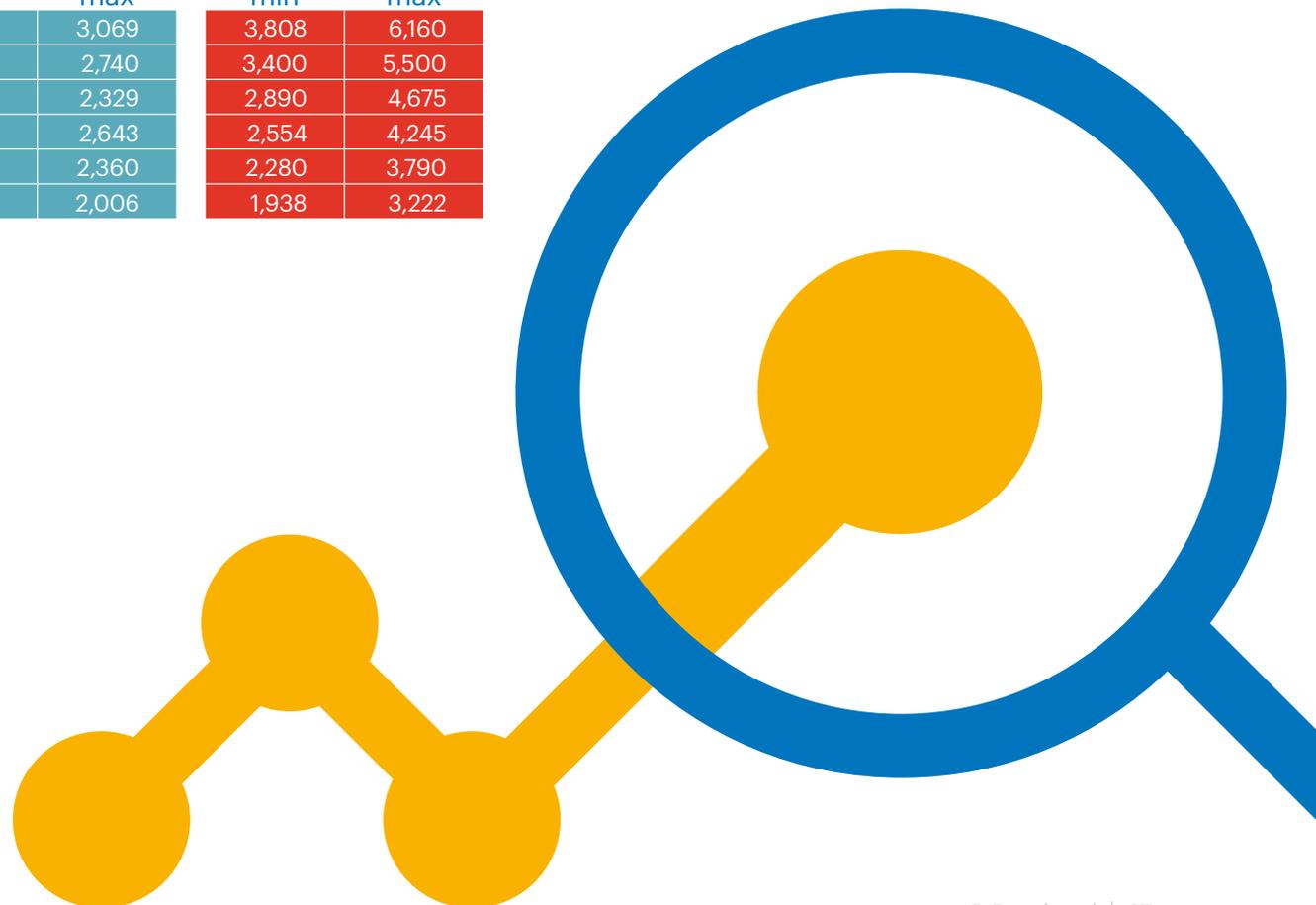
| puesto | zona | años de experiencia | | | | | |
|--|------|---------------------|-------|------------|-------|---------|-------|
| | | 1 a 3 años | | 4 a 8 años | | +8 años | |
| | | min | max | min | max | min | max |
| gerente de RR.HH | NZ | 2,442 | 3,875 | 3,427 | 4,838 | 3,920 | 6,496 |
| | MR | 2,180 | 3,460 | 3,060 | 4,320 | 3,500 | 5,800 |
| | SZ | 1,853 | 2,941 | 2,601 | 3,672 | 2,975 | 4,930 |
| HR business partner | NZ | 1,792 | 2,419 | 2,274 | 2,934 | 2,529 | 3,136 |
| | MR | 1,600 | 2,160 | 2,030 | 2,620 | 2,258 | 2,800 |
| | SZ | 1,360 | 1,836 | 1,726 | 2,227 | 1,920 | 2,380 |
| jefe de RR.HH/desarrollo organizacional/compensaciones | NZ | 1,109 | 1,736 | 1,568 | 2,486 | 1,646 | 3,024 |
| | MR | 990 | 1,550 | 1,400 | 2,220 | 1,470 | 2,700 |
| | SZ | 842 | 1,318 | 1,190 | 1,887 | 1,250 | 2,295 |
| supervisor | NZ | 2,061 | 3,114 | 2,867 | 4,256 | 2,921 | 5,219 |
| | MR | 1,840 | 2,780 | 2,560 | 3,800 | 2,608 | 4,660 |
| | SZ | 1,564 | 2,363 | 2,176 | 3,230 | 2,217 | 3,961 |
| gerente de administración y finanzas | NZ | 2,531 | 3,875 | 3,046 | 4,312 | 4,592 | 7,168 |
| | MR | 2,260 | 3,460 | 2,720 | 3,850 | 4,100 | 6,400 |
| | SZ | 1,921 | 2,941 | 2,312 | 3,273 | 3,485 | 5,440 |
| jefe de contabilidad | NZ | 2,094 | 2,430 | 2,128 | 2,789 | 3,606 | 5,208 |
| | MR | 1,870 | 2,170 | 1,900 | 2,490 | 3,220 | 4,650 |
| | SZ | 1,590 | 1,845 | 1,615 | 2,117 | 2,737 | 3,953 |
| analista tributario | NZ | 1,378 | 2,005 | 1,333 | 2,029 | 2,145 | 3,494 |
| | MR | 1,230 | 1,790 | 1,190 | 1,812 | 1,915 | 3,120 |
| | SZ | 1,046 | 1,522 | 1,012 | 1,540 | 1,628 | 2,652 |
| tesorero | NZ | 1,288 | 1,971 | 1,322 | 2,016 | 1,568 | 3,136 |
| | MR | 1,150 | 1,760 | 1,180 | 1,800 | 1,400 | 2,800 |
| | SZ | 978 | 1,496 | 1,003 | 1,530 | 1,190 | 2,380 |



finanzas & administración

| puesto | zona | años de experiencia | | | | | |
|----------------------------|------|---------------------|-------|------------|-------|---------|-------|
| | | 1 a 3 años | | 4 a 8 años | | +8 años | |
| | | min | max | min | max | min | max |
| abogado | NZ | 1,411 | 2,132 | 2,453 | 3,069 | 3,808 | 6,160 |
| | MR | 1,260 | 1,904 | 2,190 | 2,740 | 3,400 | 5,500 |
| | SZ | 1,071 | 1,618 | 1,862 | 2,329 | 2,890 | 4,675 |
| jefe de control de gestión | NZ | 1,859 | 2,083 | 2,195 | 2,643 | 2,554 | 4,245 |
| | MR | 1,660 | 1,860 | 1,960 | 2,360 | 2,280 | 3,790 |
| | SZ | 1,411 | 1,581 | 1,666 | 2,006 | 1,938 | 3,222 |

NZ: zona norte
 MR: región metropolitana
 SZ: zona sur
 x 1.000 CLP
 sueldo líquido mensual



logística

| puesto | zona | años de experiencia | | | | | |
|------------------------------------|------|---------------------|-------|------------|-------|---------|-------|
| | | 1 a 3 años | | 4 a 8 años | | +8 años | |
| | | min | max | min | max | min | max |
| gerente de operaciones y logística | NZ | 2,700 | 3,000 | 3,000 | 3,400 | 3,400 | 3,800 |
| | MR | 2,300 | 2,600 | 2,600 | 3,200 | 3,200 | 4,300 |
| | SZ | 2,000 | 2,200 | 2,200 | 2,800 | 2,800 | 3,200 |
| jefe de compras | NZ | 1,500 | 2,000 | 2,000 | 2,500 | 2,500 | 3,800 |
| | MR | 1,200 | 1,600 | 1,600 | 2,100 | 2,100 | 3,200 |
| | SZ | 960 | 1,300 | 1,300 | 1,700 | 1,700 | 2,600 |
| demand planner | NZ | 1,850 | 2,350 | 2,350 | 2,800 | 2,800 | 3,200 |
| | MR | 1,500 | 2,000 | 2,000 | 2,500 | 2,500 | 2,850 |
| | SZ | 1,100 | 1,500 | 1,500 | 1,900 | 1,900 | 2,300 |
| jefe de transporte | NZ | 1,800 | 2,100 | 2,100 | 2,400 | 2,400 | 2,800 |
| | MR | 1,500 | 1,700 | 1,700 | 2,100 | 2,100 | 2,600 |
| | SZ | 1,200 | 1,500 | 1,500 | 1,900 | 1,900 | 2,300 |
| jefe de producción | NZ | 1,400 | 1,800 | 1,800 | 2,600 | 2,600 | 3,000 |
| | MR | 1,200 | 1,600 | 1,600 | 2,200 | 2,200 | 2,700 |
| | SZ | 1,080 | 1,400 | 1,400 | 1,800 | 1,800 | 2,200 |
| supply chain manager | NZ | 2,900 | 3,200 | 3,200 | 3,800 | 3,800 | 5,000 |
| | MR | 2,500 | 2,800 | 2,800 | 3,400 | 3,400 | 5,000 |
| | SZ | 2,000 | 2,400 | 2,400 | 2,900 | 2,900 | 3,200 |
| jefe de logística | NZ | 1,380 | 1,680 | 1,680 | 2,380 | 2,380 | 3,000 |
| | MR | 1,200 | 1,500 | 1,500 | 2,100 | 2,100 | 2,700 |
| | SZ | 1,080 | 1,320 | 1,320 | 1,920 | 1,920 | 2,200 |
| jefe de bodega | NZ | 1,200 | 1,400 | 1,400 | 1,600 | 1,600 | 2,300 |
| | MR | 1,000 | 1,200 | 1,200 | 1,500 | 1,500 | 2,200 |
| | SZ | 960 | 1,100 | 1,100 | 1,400 | 1,400 | 1,600 |

NZ: zona norte
 MR: región metropolitana
 SZ: zona sur
 x 1.000 CLP
 sueldo líquido mensual

ingeniería & construcción

| puesto | zona | años de experiencia | | | | | |
|------------------------------|------|---------------------|-------|------------|-------|---------|-------|
| | | 1 a 3 años | | 4 a 8 años | | +8 años | |
| | | min | max | min | max | min | max |
| administrador de obra | NZ | 2,400 | 2,700 | 2,700 | 3,000 | 3,000 | 3,700 |
| | MR | 2,500 | 3,300 | 3,300 | 4,000 | 4,000 | 5,000 |
| | SZ | 1,800 | 2,100 | 2,100 | 2,400 | 2,400 | 3,300 |
| jefe de terreno | NZ | 1,700 | 1,900 | 1,900 | 2,200 | 2,200 | 2,800 |
| | MR | 1,600 | 2,000 | 2,000 | 2,500 | 2,700 | 3,200 |
| | SZ | 1,300 | 1,500 | 1,500 | 1,900 | 1,900 | 2,300 |
| gerente de proyectos | NZ | 3,700 | 3,900 | 3,900 | 4,200 | 4,200 | 5,000 |
| | MR | 3,500 | 4,000 | 4,000 | 4,500 | 4,500 | 5,500 |
| | SZ | 3,600 | 3,800 | 3,800 | 4,000 | 4,000 | 4,500 |
| business development manager | NZ | 3,200 | 3,600 | 3,600 | 4,000 | 4,000 | 4,200 |
| | MR | 3,000 | 3,500 | 3,500 | 4,000 | 4,000 | 6,000 |
| | SZ | 2,800 | 3,000 | 3,000 | 3,200 | 3,200 | 3,600 |
| ingeniero de proyecto | NZ | 1,500 | 1,700 | 1,700 | 2,000 | 2,000 | 2,600 |
| | MR | 1,200 | 2,000 | 2,000 | 2,500 | 2,600 | 3,000 |
| | SZ | 1,100 | 1,600 | 1,600 | 2,000 | 2,000 | 2,500 |
| prevencionista de riesgos | NZ | 2,000 | 2,900 | 2,900 | 3,500 | 3,500 | 5,500 |
| | MR | 1,400 | 1,800 | 1,900 | 2,500 | 2,500 | 3,000 |
| | SZ | 1,000 | 1,400 | 1,400 | 1,900 | 1,900 | 2,400 |
| ingeniero eléctrico | NZ | 1,500 | 1,700 | 1,800 | 2,000 | 2,000 | 2,500 |
| | MR | 1,100 | 1,500 | 1,600 | 2,300 | 2,400 | 3,000 |
| | SZ | 800 | 1,000 | 1,000 | 1,400 | 1,400 | 2,000 |
| ingeniero mecánico | NZ | 1,500 | 1,700 | 1,700 | 2,100 | 2,100 | 2,500 |
| | MR | 1,200 | 1,600 | 1,600 | 2,000 | 2,000 | 3,000 |
| | SZ | 900 | 1,100 | 1,100 | 1,500 | 1,500 | 2,000 |

NZ: zona norte
 MR: región metropolitana
 SZ: zona sur
 x 1.000 CLP
 sueldo líquido mensual

ventas, marketing & TI

| puesto | zona | años de experiencia | | | | | |
|-----------------------|------|---------------------|-------|------------|-------|---------|-------|
| | | 1 a 3 años | | 4 a 8 años | | +8 años | |
| | | min | max | min | max | min | max |
| key account manager | NZ | 1,299 | 1,904 | 1,725 | 2,822 | 2,912 | 4,749 |
| | MR | 1,160 | 1,700 | 1,540 | 2,520 | 2,600 | 4,240 |
| | SZ | 986 | 1,445 | 1,309 | 2,142 | 2,210 | 3,604 |
| brand manager | NZ | 1,613 | 2,027 | 2,531 | 3,539 | 3,270 | 4,435 |
| | MR | 1,440 | 1,810 | 2,260 | 3,160 | 2,920 | 3,960 |
| | SZ | 1,224 | 1,539 | 1,921 | 2,686 | 2,482 | 3,366 |
| gerente comercial | NZ | 2,262 | 3,226 | 3,494 | 4,659 | 4,861 | 6,406 |
| | MR | 2,020 | 2,880 | 3,120 | 4,160 | 4,340 | 5,720 |
| | SZ | 1,717 | 2,448 | 2,652 | 3,536 | 3,689 | 4,862 |
| jefe de ventas | NZ | 1,434 | 2,016 | 2,061 | 2,912 | 2,509 | 3,360 |
| | MR | 1,280 | 1,800 | 1,840 | 2,600 | 2,240 | 3,000 |
| | SZ | 1,088 | 1,530 | 1,564 | 2,210 | 1,904 | 2,550 |
| product manager | NZ | 1,501 | 1,702 | 1,904 | 2,884 | 2,643 | 3,472 |
| | MR | 1,340 | 1,520 | 1,700 | 2,575 | 2,360 | 3,100 |
| | SZ | 1,139 | 1,292 | 1,445 | 2,189 | 2,006 | 2,635 |
| gerente de marketing | NZ | 2,162 | 3,105 | 3,220 | 4,531 | 4,899 | 6,935 |
| | MR | 1,880 | 2,700 | 2,800 | 3,940 | 4,260 | 6,030 |
| | SZ | 1,598 | 2,295 | 2,380 | 3,349 | 3,621 | 5,126 |
| analista de marketing | NZ | 1,322 | 1,221 | 1,613 | 2,128 | 2,531 | 3,494 |
| | MR | 1,180 | 1,090 | 1,440 | 1,900 | 2,260 | 3,120 |
| | SZ | 1,003 | 927 | 1,224 | 1,615 | 1,921 | 2,652 |
| jefe de proyecto | NZ | 1,658 | 2,128 | 1,904 | 3,024 | 2,856 | 3,976 |
| | MR | 1,480 | 1,900 | 1,700 | 2,700 | 2,550 | 3,550 |
| | SZ | 1,258 | 1,615 | 1,445 | 2,295 | 2,168 | 3,018 |

NZ: zona norte
 MR: región metropolitana
 SZ: zona sur
 x 1.000 CLP
 sueldo líquido mensual



ventas, marketing & TI

| puesto | zona | años de experiencia | | | | | |
|------------------|------|---------------------|-------|------------|-------|---------|-------|
| | | 1 a 3 años | | 4 a 8 años | | +8 años | |
| | | min | max | min | max | min | max |
| jefe de sistemas | NZ | 1,848 | 2,408 | 2,464 | 3,360 | 2,856 | 3,696 |
| | MR | 1,650 | 2,150 | 2,200 | 3,000 | 2,550 | 3,300 |
| | SZ | 1,403 | 1,828 | 1,870 | 2,550 | 2,168 | 2,805 |
| terente de IT | NZ | 3,136 | 3,528 | 3,830 | 7,112 | 4,144 | 7,840 |
| | MR | 2,800 | 3,150 | 3,420 | 6,350 | 3,700 | 7,000 |
| | SZ | 2,380 | 2,678 | 2,907 | 5,398 | 3,145 | 5,950 |
| desarrollador | NZ | 952 | 1,456 | 1,680 | 2,464 | 2,016 | 2,912 |
| | MR | 850 | 1,300 | 1,500 | 2,200 | 1,800 | 2,600 |
| | SZ | 723 | 1,105 | 1,275 | 1,870 | 1,530 | 2,210 |
| account manager | NZ | 1,456 | 1,926 | 2,128 | 3,584 | 3,080 | 4,480 |
| | MR | 1,300 | 1,720 | 1,900 | 3,200 | 2,750 | 4,000 |
| | SZ | 1,105 | 1,462 | 1,615 | 2,720 | 2,338 | 3,400 |
| QA | NZ | 1,030 | 1,490 | 1,316 | 1,848 | 1,702 | 2,352 |
| | MR | 920 | 1,330 | 1,175 | 1,650 | 1,520 | 2,100 |
| | SZ | 782 | 1,131 | 999 | 1,403 | 1,292 | 1,785 |
| arquitecto | NZ | 1,971 | 2,957 | 2,352 | 3,808 | 3,741 | 4,592 |
| | MR | 1,760 | 2,640 | 2,100 | 3,400 | 3,340 | 4,100 |
| | SZ | 1,496 | 2,244 | 1,785 | 2,890 | 2,839 | 3,485 |

NZ: zona norte
 MR: región metropolitana
 SZ: zona sur
 x 1.000 CLP
 sueldo líquido mensual

randstad

human forward.

