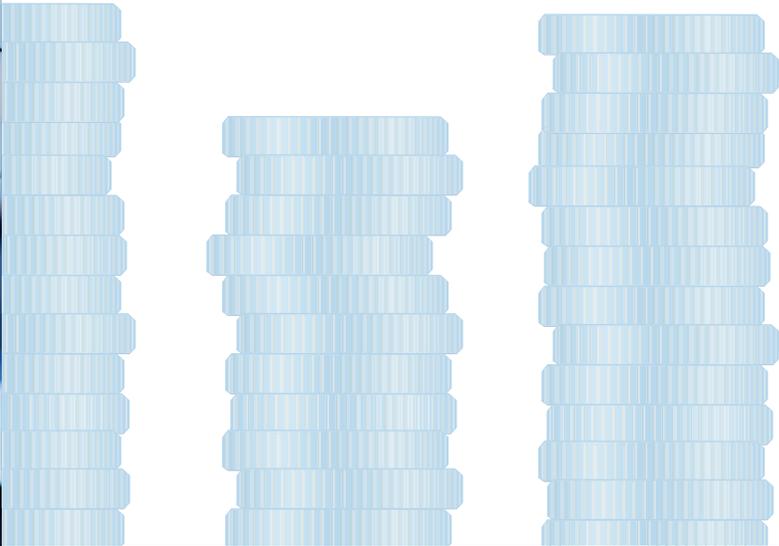




tendencias anuales en sueldos, beneficios y lugares de trabajo 2015-2016



2016





resumen ejecutivo	3
estrategias de capital humano	4
atracción de talento	5
retención de talento	9
perfil de las compañías participantes	10
perfil de los encuestados	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 de Chile, me complace presentar la edición 2015 – 2016.

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 octubre de 2015 hasta enero de 2016 nuestros consultores realizaron 560 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 opera.

El informe explora asuntos relacionados con **estrategias de capital humano, atracción 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 55 años trabajando para acercar a empresas y personas, aumentando nuestro conocimiento a diario. Por eso, entendemos la complejidad de su 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 los que participaron en la investigación de este año. **Valoramos su aporte y esperamos seguir fortaleciendo nuestra relación de partners este año.**

Un cordial saludo,
Rita González
 CEO de Randstad Chile



resumen

El informe de tendencias de Recursos Humanos y salarios 2016 recoge datos de empresas en Chile de diversos tamaños y sectores, tales como ingeniería, entidades financieras, logística, *pharma* y servicios informáticos, de software e internet, entre otros. Asimismo, muestra que más de la mitad de las compañías participantes se vieron muy afectadas por la situación económica de Chile en 2015. De hecho, el crecimiento en el país ha sido lento. Sin embargo hay signos de una mejora gradual en los años venideros.

menos personal permanente en 2016

Las mayoría de las organizaciones encuestadas espera que el volumen de ventas se mantenga o crezca levemente durante el presente año. En cuanto a temas de reclutamiento, aumentaron las intenciones de contratar personal temporal y permanente, pero éste último sigue siendo el más demandado (36% versus 21%). Los motivos para crecer en *headcount* durante 2016 incluyen crecimiento de la empresa, necesidad de profesionales con nuevos *skills* y rotación de personal.

Los principales desafíos de Recursos Humanos tienen relación con el aumento del rendimiento y la productividad, crear un ambiente de trabajo agradable, desarrollar líderes talentosos y retener a los mejores empleados. Mientras que salarios y/o beneficios poco competitivos y escasas oportunidades de desarrollo de carrera son obstáculos al momento de buscar personal, desarrollar una sólida propuesta de valor para el empleado (employee value proposition - EVP) y tener opciones de trabajo flexible parecen ser claves a la hora de realizar un reclutamiento exitoso.

beneficios

Existe una brecha evidente entre los beneficios ofrecidos por las compañías participantes y las reales necesidades y motivaciones de las personas.

Por ejemplo, una de las razones más comunes por las que una persona deja su empresa, es no contar con opciones de crecimiento y desarrollo profesional. No obstante, este beneficio se ofrece en menos de la mitad de las empresas encuestadas y las compañías, dentro de su estrategia de retención, parecen estar principalmente enfocadas en otorgar compensaciones de carácter monetario, como paquetes de seguros y bonos.

Asimismo, es importante definir un EVP fuerte y trabajar en pos de una imagen corporativa sólida y confiable para atraer a los mejores talentos. Esto ayudará a encontrar a las personas indicadas y adecuadas, es decir, que tengan una fuerte conexión con la cultura y los valores de la compañía.

cómo enfrentar la escasez de talento

Encontrar profesionales no es fácil, menos aún cuando la mayoría de las organizaciones señala que se verán afectadas por la escasez de talento (83% de las compañías encuestadas). Ejemplos de obstáculos para dar con el candidato ideal son: escasa experiencia laboral en la industria, carencia de habilidades blandas y bajo nivel en dominio de idiomas. Para hacer frente a esta situación, muchas de las compañías planean ofrecer programas de capacitación; mientras que para retener a los talentos, mejorarán los paquetes de salarios/beneficios e implementarán mayor flexibilidad en el trabajo.

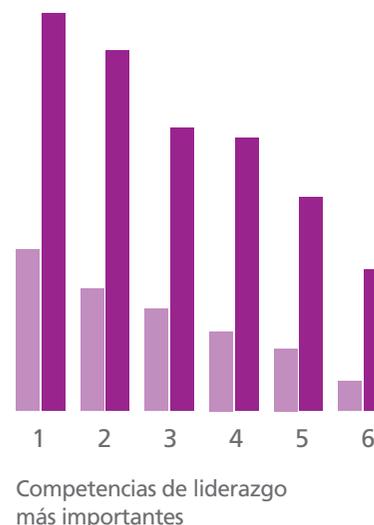


capital humano estrategia

Según las empresas encuestadas, los principales desafíos de Recursos Humanos para 2016 son aumentar el rendimiento y la productividad, crear un buen ambiente de trabajo, desarrollar líderes talentosos y retener a los mejores. Respecto al año anterior, hubo un cambio en la importancia de estos retos, ya que las organizaciones parecen preocuparse menos por evitar la fuga de talentos hacia la competencia y por atraer personal para la próxima fase de crecimiento. Por otro lado, 29% de los encuestados señaló que un requisito clave en un manager es que éste sea capaz de jugar un rol motivador e inspirador en la organización.

competencias de liderazgo más importantes en los gerentes

	más importantes ¹	3 más importantes ²
1. motivar e inspirar a los demás	29%	74.1%
2. adaptación a las variables demandas del negocio	21.9%	64.7%
3. visión de futuro	18.3%	50.9%
4. construir relaciones de confianza	14.3%	49.1%
5. capacidad de análisis y de resolución de problemas	11.1%	38.4%
6. innovación e impulso de la creatividad	5.4%	25.4%



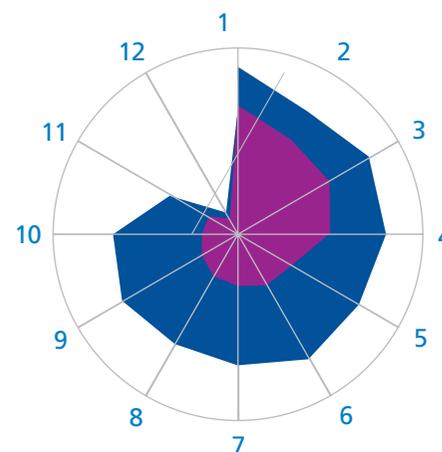
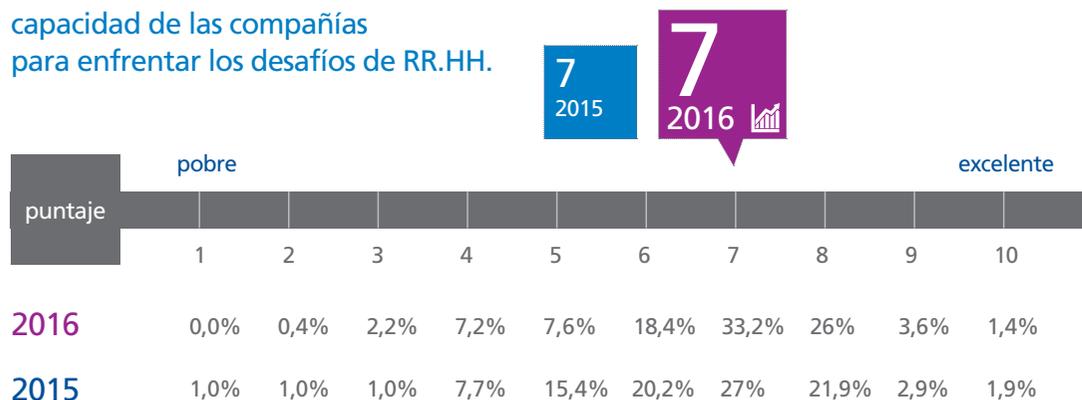
1. (% = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto en primer lugar (más importante)
2. (% = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto dentro de los 3 más importantes)

principales desafíos de RR.HH.

	2016	2015
1. aumentar el rendimiento y la productividad	68,8%	90,1%
2. crear/mantener un buen ambiente de trabajo	58,0%	75,5%
3. retener a los mejores profesionales	57,1%	82,8%
4. desarrollar líderes talentosos	50,9%	80,8%
5. mantener bien informados a los empleados	33,9%	76,2%
6. atraer talento para la próxima fase de crecimiento	31,7%	77,5%
7. manejar las expectativas salariales	28,1%	70,1%
8. gestionar programas internos de cambio	25,9%	68,2%
9. evitar la fuga de talentos hacia la competencia	22,8%	72,2%
10. manejar el déficit de skills	19,6%	66,9%
11. enfrentar la movilidad interna/externa	17,9%	42,4%
12. otros	2,2%	2,7%

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

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



Desafíos de Recursos Humanos que las organizaciones enfrentarán en 2016

talentos atracción

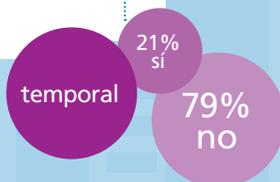
Este año, tanto la intención de reclutar personal permanente como temporal subió en un 5% aproximadamente. Por otro lado, los obstáculos más comunes al momento de atraer a los mejores talentos son salarios y/o beneficios poco competitivos y escasas oportunidades de desarrollo de carrera; mientras que desarrollar una propuesta de valor para los empleados, (employee value proposition - EVP) y tener opciones de flexibilidad laboral surgen como claves para realizar un reclutamiento exitoso.

intenciones de reclutamiento

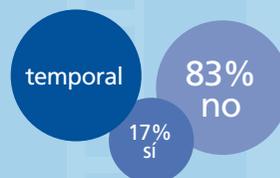
2016

< 50 = 75,0%
> = 50 = 22,9%
sin responder = 2,1%

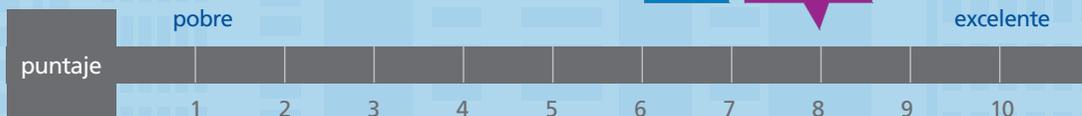
< 50 = 73,8%
50 - 99 = 13,8%
> = 100 = 11,3%
sin responder 1,1%



2015



capacidad de las compañías para atraer talento



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2016	1,3%	0,5%	4,5%	10,7%	14,7%	19,6%	19,6%	21,9%	4,5%	2,7%
2015	1,0%	1,9%	1,0%	14,3%	13,3%	21,8%	20,0%	18,1%	3,8%	4,8%

elementos clave para atraer a los mejores talentos 2016

atractivo employee value proposition (EVP)	74,1%
paquete de salarios competitivo	65,2%
políticas laborales flexibles/equilibrio vida laboral-personal	61,2%
altos estándares de seguridad en el puesto de trabajo	27,7%
fuerte marca empleadora	27,7%
oportunidades de carrera internacionales	21,9%
otros	1,3%

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

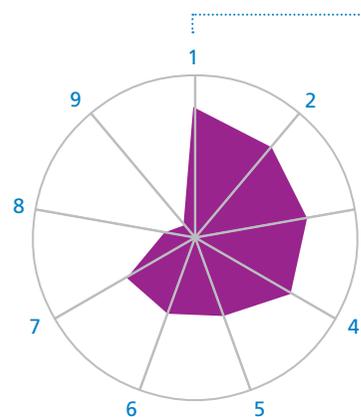
razones para no atraer el talento adecuado

	2016	2015
salarios y/o beneficios poco competitivos	47,8%	45,2%
bajas opciones de desarrollo de carrera	40,6%	36,6%
escasez de talento	25,9%	25,8%
escasa flexibilidad laboral	24,6%	21,5%
industria poco atractiva	22,3%	26,9%
estrategias de reclutamiento ineficientes	19,6%	19,4%
otros	9,4%	9,7%
deficiente reputación corporativa / deficiente marca empleadora	8,0%	10,8%
falta de responsabilidad social corporativa	5,4%	10,8%

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

talentos atracción

Los principales motivos de las empresas para hacer nuevas contrataciones durante 2015 se relacionan con la expansión (inter)nacional de la compañía, la necesidad de contar con personal con nuevas habilidades y la rotación. Es muy probable que la dotación aumente en las áreas de venta, producción, ingeniería y tecnología/IT. En cuanto a las expectativas de las organizaciones, 46% cree que sus ventas se mantendrán estables, mientras que un 42% espera que crezcan. Por otra parte, 12% dice que su volumen de ventas bajará, descenso que sería leve en 25% de los casos, pero casi un 15% prevé un descenso mayor al 15% en 2016.



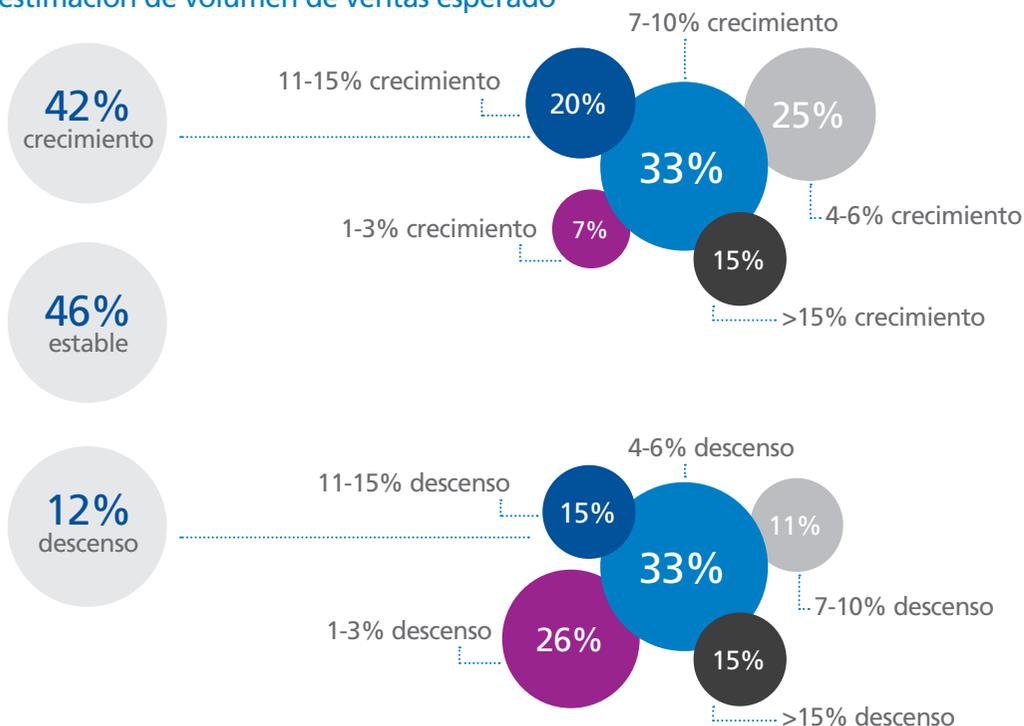
Principales motivos para realizar nuevas contrataciones

principales motivos para realizar nuevas contrataciones 2016

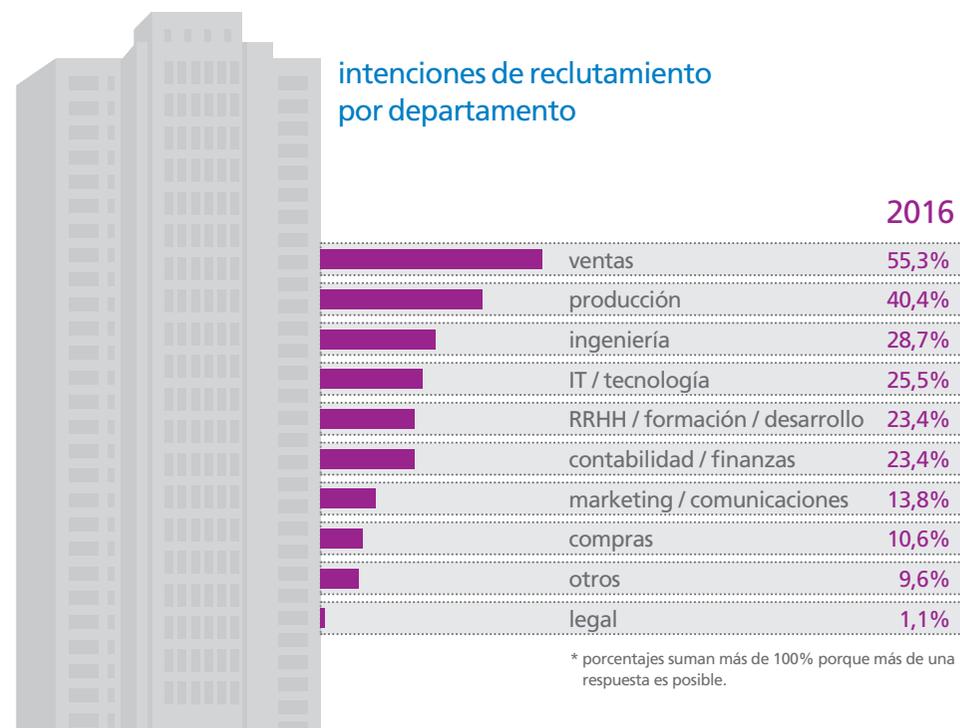
1. crecimiento nacional/internacional	40,4%
2. necesidad de personal con nuevas capacidades dentro de la organización	36,2%
3. rotación de personal	35,1%
4. diversificación comercial	34,0%
5. crecimiento del mercado	25,5%
6. planes de inversión	24,5%
7. creación de un nuevo departamento/producto	24,5%
8. otros	9,6%
9. jubilación de empleados	5,3%

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

estimación de volumen de ventas esperado



intenciones de reclutamiento por departamento



* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

talentos atracción

Para hacer frente a la escasez de talento, las compañías ofrecerán programas de formación, mejorarán salarios/beneficios y/o darán mayores opciones de flexibilidad. Las fuentes más efectivas para encontrar profesionales son las referencias de los empleados, opción que está entre las 3 más importantes, seguida por los portales de trabajo y las empresas de recursos humanos. Pero reclutar no es una tarea fácil: la falta de experiencia laboral, de capacidades técnicas y de habilidades blandas son las principales limitaciones que acompañan a los candidatos. Por otro lado, para las empresas es crucial que los postulantes tengan una fuerte conexión con los valores y la cultura de la compañía.

acciones para manejar la actual escasez de talento

	2016	2015
programas de educación y formación	49,1%	72,4%
mejorar salarios/beneficios para atraer y retener talentos	36,2%	51,2%
ofrecer mayor flexibilidad laboral	29,0%	24,1%
contratar talentos internacionales	25,4%	17,2%
externalizar funciones comerciales	22,3%	13,8%
aumentar el uso de empresas externas de contratación	18,8%	6,9%
mi organización no se ha visto afectada por la escasez de talento	17,4%	NA
contratar más trabajadores part-time	4,9%	17,2%
otros	4,0%	13,8%

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

principales obstáculos en el proceso de reclutamiento

	2016
escasa experiencia laboral en la industria	53,6%
carencia de conocimientos técnicos específicos	52,2%
carencia de habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, gestión de equipo)	50,4%
bajo nivel en manejo de idiomas	34,8%
el estilo de liderazgo del candidato no calza con la compañía	33,0%
el candidato no calza en valores, actitud y cultura	25,9%
los años de experiencia laboral del candidato no calzan con lo requerido	16,1%
escasa experiencia con herramientas de gestión	10,3%
escasa experiencia internacional	3,1%
la empresa no tiene obstáculos para reclutar	1,3%

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

fuentes más efectivas para reclutar talentos

más importantes¹

referencias de empleados	43,5%
portales de trabajo	17,4%
empresas de reclutamiento	16,5%
redes digitales profesionales	9,8%
redes sociales	4,9%
universidades	3,1%
sitios web de compañías	2,2%
servicios públicos de empleo	0,9%
otros	0,9%
ferias laborales	0,4%
avisos impresos	0,4%
escuelas de negocio	0,0%

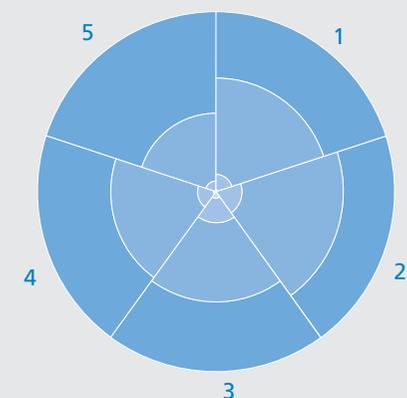
3 más importantes²

referencias de empleados	75,4%
portales de trabajo	55,8%
empresas de reclutamiento	48,2%
redes digitales profesionales	42,4%
sitio web de compañías	23,7%
redes sociales	20,1%
contratación en universidades	14,7%
ferias laborales	5,4%
servicios públicos de empleo	4,9%
avisos impresos	4,0%
escuelas de negocio	3,6%
otros	1,8%

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

importancia del match entre candidato y...

1. ... conocimiento / antecedentes educacionales	0,9%	8,5%	54,0%	36,6%
2. ... experiencia laboral	0,4%	14,3%	56,7%	28,6%
3. ... jefatura directa	3,6%	14,3%	43,3%	38,8%
4. ... equipo	1,3%	8,9%	48,2%	41,6%
5. ... cultura y valores compañía	0,0%	5,8%	37,5%	56,7%



■ No importante
■ Poco importante
■ Importante
■ Esencial

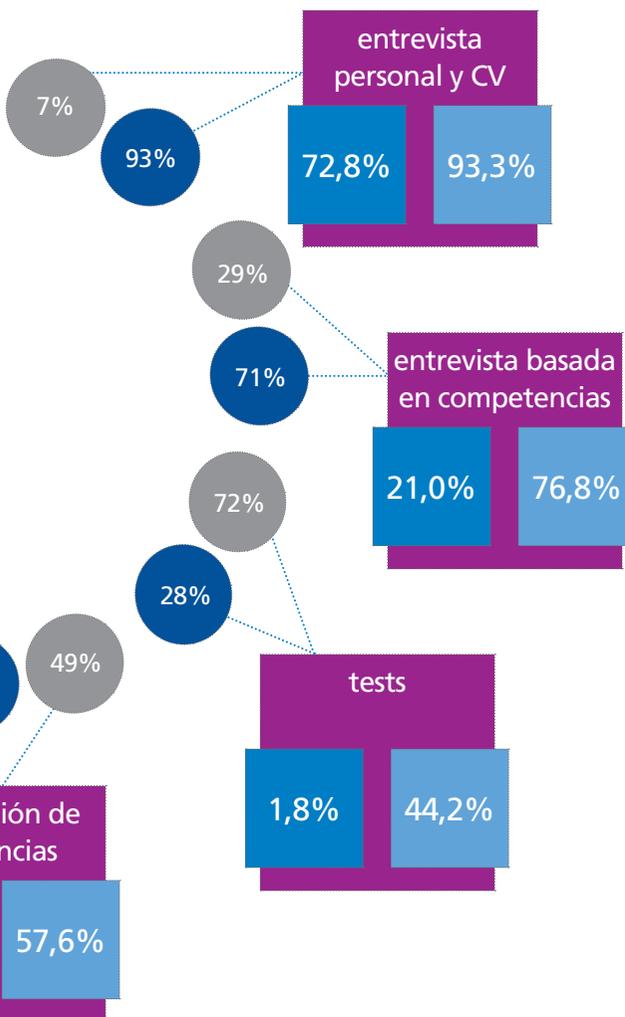
1. (% = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto en primer lugar (más importante)
 2. (% = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto dentro de los 3 más importantes)

talentos atracción

Tanto las entrevistas personales como el CV son, por lejos, las prácticas más importantes a la hora de reclutar. Mientras que los tests, la verificación de título (s) y los assessment se consideran buenos métodos de apoyo, pero evidentemente, tienen menos importancia. En promedio, muchas compañías demoran entre 1 y 3 meses en cubrir un puesto permanente, incluso el 25% puede cubrir la vacante en 1 mes o menos.

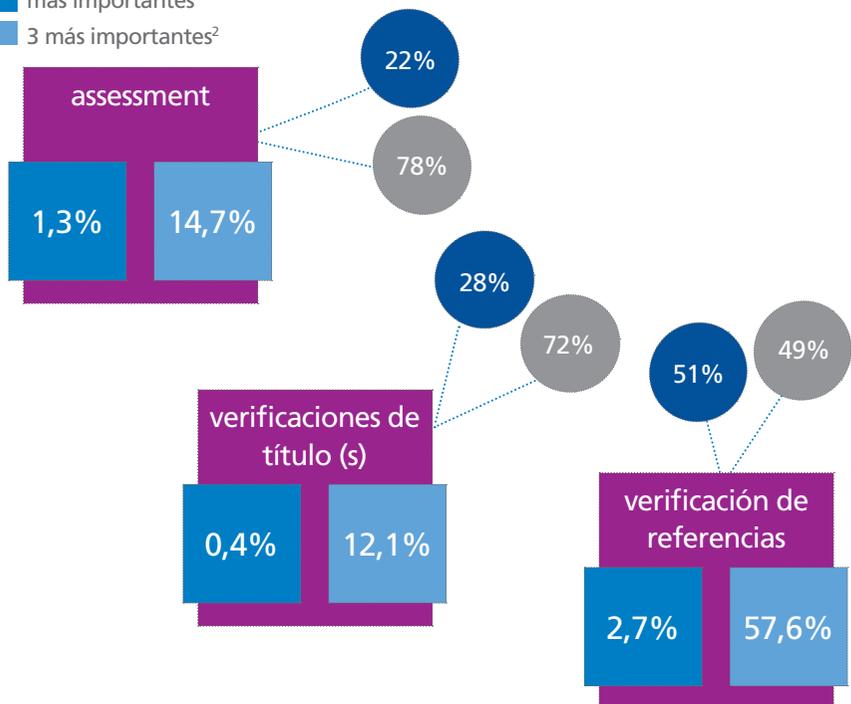
prácticas esenciales y de apoyo en el proceso de contratación

■ apoyo
■ esencial



prácticas más importantes en el proceso de contratación

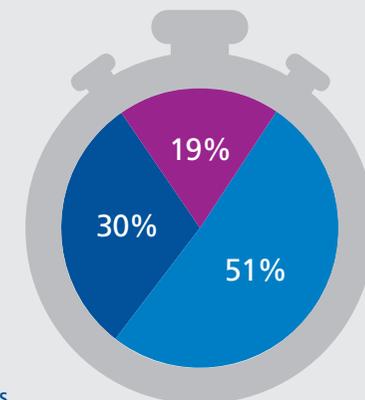
■ más importantes¹
■ 3 más importantes²



tiempo que toma encontrar personal permanente en comparación al año pasado

2016

■ más
■ igual
■ menos



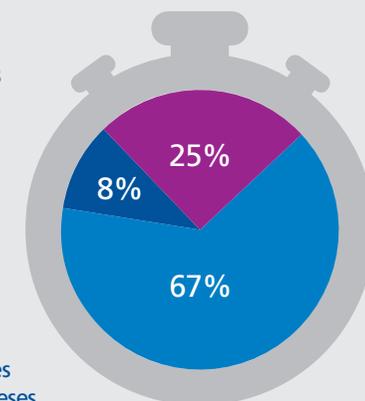
2015

11,4% más
47,6% menos
41,0% igual

tiempo necesario para cubrir un puesto permanente

2016

■ <1 mes
■ 1-3 meses
■ >3 meses



2015

17,1% <1 mes
63,8% 1-3 meses
19,1% >3 meses

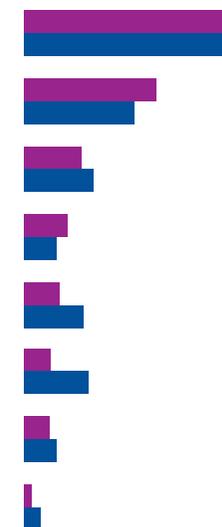
1. (%) = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto en primer lugar (más importante)
2. (%) = proporción de respuestas que seleccionan este aspecto dentro de los 3 más importantes

talentos retención

Si bien encontrar al talento indicado es importante, también lo es retener a los mejores. Las formas más efectivas para estos efectos -según los participantes- son que el candidato tenga opciones de desarrollo profesional, salario competitivo, acceso a bonos, recompensas no financieras (reconocimiento), capacitaciones y que la empresa cuente con políticas de flexibilidad. Existe una discrepancia entre las compensaciones entregadas por las empresas y las necesidades para retención, puesto que los beneficios más ofrecidos son los paquetes de seguros, bonos y capacitación; mientras que las oportunidades de desarrollo profesional, que es una de las necesidades más importantes, se da en menos de la mitad de las organizaciones participantes.

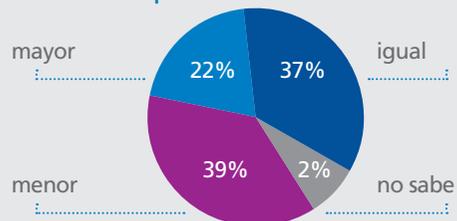
motivos para cambiar de trabajo 2016 2015

mejor oferta (sueldo, condiciones, beneficios)	73,7%	76,2%
mayores oportunidades de desarrollo profesional	46,9%	39,1%
necesidad de reenfocar perfil profesional	20,5%	24,8%
relación negativa con el jefe directo	15,6%	11,4%
carga laboral	12,5%	21,0%
escaso soporte de la plana ejecutiva	9,4%	22,9%
reubicación geográfica	8,9%	11,4%
no responde	2,7%	5,7%

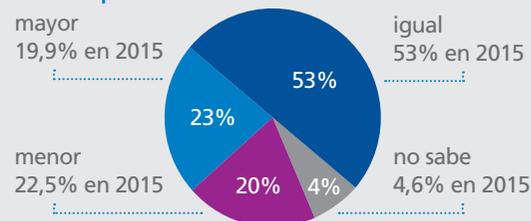


* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

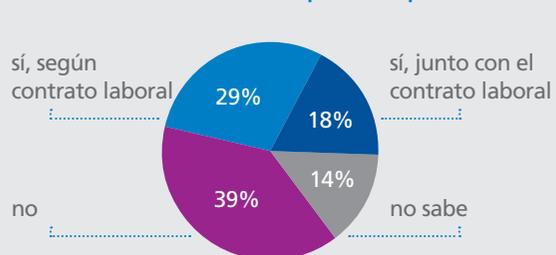
rotación actual comparada con el año pasado



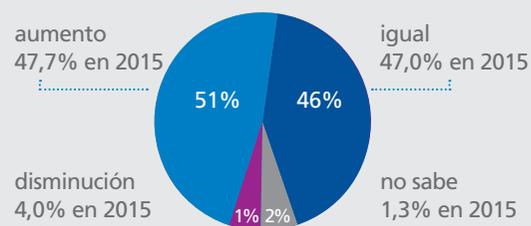
salarios en comparación con la competencia



aumento de salarios esperado para 2016



evolución de los salarios en el último año



beneficios más efectivos para retener talento

2016	beneficios	2016	2015
87,5%	desarrollo profesional	47,8%	65,7%
85,3%	salario competitivo	50,4%	43,8%
65,6%	bonos	74,6%	66,7%
61,6%	retribución no financiera/reconocimiento	50,0%	NA
54,5%	flexibilidad laboral	25,4%	28,6%
54,5%	capacitación	70,5%	50,5%
39,7%	seguro médico	78,1%	71,4%
33,0%	participación en el <i>profit</i>	20,5%	12,4%
24,6%	seguro de vida	71,4%	61,9%
19,6%	tickets de almuerzo	68,3%	60,0%
6,3%	plan de pensión	6,7%	2,9%
5,4%	seguro de invalidez	20,5%	19,1%
0,0%	no responde	0,4%	2,9%

beneficios más ofrecidos por las compañías

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

compañía perfil

Las organizaciones que participaron en el estudio de Tendencias de Recursos Humanos operan en diversos sectores industriales. Respecto al número de empleados que las compañías encuestadas tienen en el país, una de cada cinco tiene entre 51 y 250 personas; mientras que las organizaciones con más de 1.000 empleados en Chile representan el 17,4% de la muestra.

7,1%
servicios
informáticos / de
software / internet
3,3% en 2015

14,3%
otros
15,2% en 2015

7,1%
healthcare/
pharma
9,3% en 2015

18,3%
ingeniería
5,3% en 2015

sector de compañías participantes

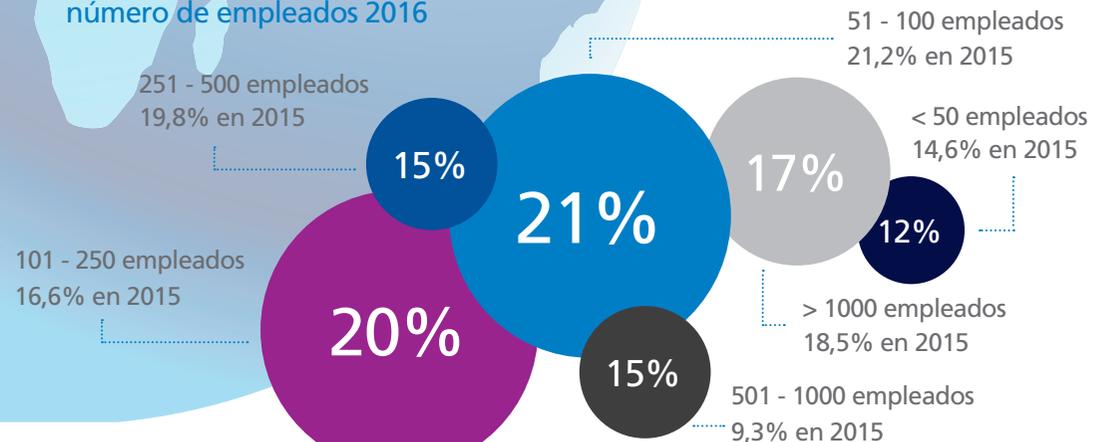
	2016	2015
construcción/bienes raíces/ gestión inmobiliaria	6,7%	3,3%
transporte/logística	5,8%	17,9%
retail y distribución	5,8%	8,6%
servicios e industria alimenticia	5,4%	4,0%
servicios financieros	4,9%	4,0%
consumo masivo	4,9%	9,9%
energía	4,9%	5,3%
manufactura	4,5%	6,6%
telecomunicaciones	4,0%	1,3%
publicidad, marketing, RRPP	2,7%	2,0%
entretenimiento/hotelaria	1,8%	0,7%
servicios b2b	1,3%	2,0%
gubernamental/público/sin fines de lucro	0,5%	1,3%

presencia de las compañías participantes

52%
internacional
13%
local

35%
nacional

número de empleados 2016



participante perfil

La mayoría de los participantes trabaja en el departamento de Recursos Humanos, 51% como gerente de área, 25% tiene el cargo de director y el 14% es técnico. Un 29% cumple el rol principal en la toma de decisiones durante el reclutamiento y el 58% hace recomendaciones. La situación económica en Chile fue lo que tuvo mayor impacto en las compañías que participaron en el estudio, luego la gestión de los costos y, en tercer lugar, la mejora de los procesos.



posición jerárquica de participantes 2016 2015

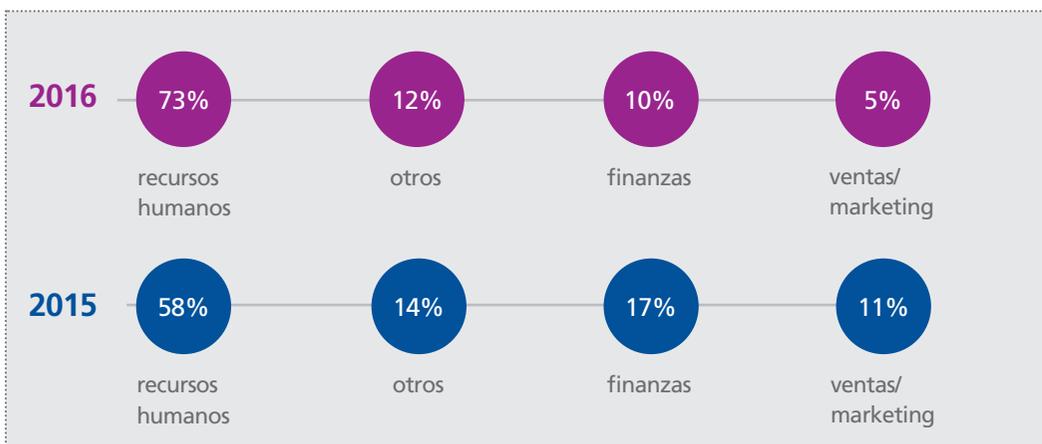
posición jerárquica de participantes	2016	2015
gerente	51,8%	55,0%
director	25,5%	21,3%
técnico	14,3%	10,6%
supervisor	0,9%	7,8%
otro	7,5%	5,3%

aspectos de mayor impacto en las compañías participantes 2016

situación económica del país	60,3%
gestión de los costos	51,3%
mejoras de los procesos	38,8%
presión sobre los precios	34,8%
gestión de crecimiento	28,6%
atracción y retención de talentos	22,3%
innovación y/o nuevas tecnologías	21,0%
cambios legales	20,5%
presión de los competidores	18,8%
otros	3,6%

* porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible.

participantes por departamento



rol de participantes en proceso de contratación



salarios de empleados

salarios de Administración & Finanzas (CLP) líquido mensual

puesto	zona	años de experiencia					
		1 a 3 años		4 a 8 años		+ 8 años	
gerente de recursos humanos	ZN	2.520	3.480	3.120	4.440	4.200	7.320
	RM	2.100	2.900	2.600	3.700	3.500	6.100
	ZS	1.680	2.320	2.080	2.960	2.800	4.880
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	2.640	3.600	3.360	5.400	7.800	7.800
	RM	2.200	3.000	2.800	4.500	6.500	6.500
	ZS	1.760	2.400	2.240	3.600	5.200	5.200
jefe de contabilidad	ZN	1.320	1.920	1.800	3.120	2.760	4.080
	RM	1.100	1.600	1.500	2.600	2.300	3.400
	ZS	880	1.280	1.200	2.080	1.840	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	1.200	2.400	2.280	3.840	3.600	5.400
	RM	1.000	2.000	1.900	3.200	3.000	4.500
	ZS	800	1.600	1.520	2.560	2.400	3.600
auditor	ZN	840	1.680	1.560	2.640	2.040	3.120
	RM	700	1.400	1.300	2.200	1.700	2.600
	ZS	560	1.120	1.040	1.760	1.360	2.080

multiplicar x 1.000

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

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

salarios de Sales & Marketing (CLP) líquido mensual

puesto	zona	años de experiencia					
		1 a 3 años		4 a 8 años		+ 8 años	
key account manager	ZN	1.560	2.160	1.800	3.120	2.640	5.400
	RM	1.300	1.800	1.500	2.600	2.200	4.500
	ZS	1.040	1.440	1.200	2.080	1.760	3.600
brand manager	ZN	1.320	2.160	1.800	2.760	2.520	4.920
	RM	1.100	1.800	1.500	2.300	2.100	4.100
	ZS	880	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	2.160	2.880	2.880	3.720
	RM	1.400	1.800	1.800	2.400	2.400	3.100
	ZS	1.120	1.440	1.440	1.920	1.920	2.480
ingeniero de proyecto	ZN	1.320	1.680	1.680	2.160	2.160	2.640
	RM	1.100	1.400	1.400	1.800	1.800	2.200
	ZS	880	1.120	1.120	1.440	1.440	1.760
gerente IT	ZN	2.400	2.760	2.760	3.840	3.840	6.000
	RM	2.000	2.300	2.300	3.200	3.200	5.000
	ZS	1.600	1.840	1.840	2.560	2.560	4.000

multiplicar x 1.000

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

salarios de Logística (CLP) líquido mensual

puesto	zone	años de experiencia								
		1 a 3 años		4 a 8 años		+ 8 años				
director logística y operaciones	ZN	2.160	2.808	2.808	3.650	3.650	6.240			
	RM	1.800	2.340	2.340	3.042	3.042	5.200			
	ZS	1.440	1.872	1.872	2.434	2.434	4.160			
ingeniero en compras	ZN	1.440	1.872	1.872	2.434	2.434	4.200			
	RM	1.200	1.560	1.560	2.028	2.028	3.500			
	ZS	960	1.248	1.248	1.622	1.622	2.800			
ingeniero de procesos logísticos	ZN	1.560	2.028	2.028	2.636	2.636	4.560			
	RM	1.300	1.690	1.690	2.197	2.197	3.800			
	ZS	1.040	1.352	1.352	1.758	1.758	3.040			
jefe de tráfico	ZN	1.440	1.872	1.872	2.434	2.434	4.200			
	RM	1.200	1.560	1.560	2.028	2.028	3.500			
	ZS	960	1.248	1.248	1.622	1.622	2.800			
ejecutivo de ventas (logística)	ZN	1.560	2.028	2.028	2.636	2.636	4.560			
	RM	1.300	1.690	1.690	2.197	2.197	3.800			
	ZS	1.040	1.352	1.352	1.758	1.758	3.040			
gerente de cadena de suministro	ZN	2.400	3.120	3.120	4.056	4.056	6.960			
	RM	2.000	2.600	2.600	3.380	3.380	5.800			
	ZS	1.600	2.080	2.080	2.704	2.704	4.640			

multiplicar x 1.000

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

salarios de Ingeniería & Construcción (CLP) líquido mensual

puesto	zone	años de experiencia					
		1 a 3 años		4 a 8 años		+ 8 años	
administrador de obra	ZN	3.000	3.900	3.900	5.070	5.070	8.640
	RM	2.500	3.250	3.250	4.225	4.225	7.200
	ZS	2.000	2.600	2.600	3.380	3.380	5.760
jefe de terreno	ZN	2.160	2.808	2.808	3.650	3.650	6.240
	RM	1.800	2.340	2.340	3.042	3.042	5.200
	ZS	1.440	1.872	1.872	2.434	2.434	4.160
especialista eléctrico	ZN	1.560	2.028	2.028	2.636	2.636	4.560
	RM	1.300	1.690	1.690	2.197	2.197	3.800
	ZS	1.040	1.352	1.352	1.758	1.758	3.040
ingeniero de mantenimiento	ZN	1.680	2.184	2.184	2.839	2.839	4.920
	RM	1.400	1.820	1.820	2.366	2.366	4.100
	ZS	1.120	1.456	1.456	1.893	1.893	3.280
gerente de operaciones	ZN	3.120	4.056	4.056	5.273	5.273	9.000
	RM	2.600	3.380	3.380	4.394	4.394	7.500
	ZS	2.080	2.704	2.704	3.515	3.515	6.000
technical business development	ZN	2.160	2.808	2.808	3.650	3.650	6.240
	RM	1.800	2.340	2.340	3.042	3.042	5.200
	ZS	1.440	1.872	1.872	2.434	2.434	4.160
ingeniero de proyecto	ZN	2.160	2.808	2.808	3.650	3.650	6.206
	RM	1.800	2.340	2.340	3.042	3.042	5.171
	ZS	1.440	1.872	1.872	2.434	2.434	4.137
ingeniero de producción	ZN	1.920	2.496	2.496	3.245	3.245	5.516
	RM	1.600	2.080	2.080	2.704	2.704	4.597
	ZS	1.280	1.664	1.664	2.163	2.163	3.677

multiplicar x 1.000

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

Para mayor información escribe a:
comunicaciones@randstad.cl



www.randstad.cl