



GUÍA SALARIAL

2019

CONTENIDO

- 3 Mensaje de la directora
- 4 Tendencias y desafíos de contratación
- 8 Tendencias de salario
- 10 Ingeniería
- 16 Tecnología
- 22 Recursos Humanos
- 26 Finanzas y Contabilidad
- 32 Servicios Financieros
- 38 Ventas y Marketing
- 44 Servicios transitorios profesionales y outsourcing
- 46 Metodología
- 48 Sobre Robert Half

El año pasado, ad portas de la entrada del nuevo gobierno, nos preguntábamos si el péndulo comenzaba a moverse en dirección opuesta, tras un par de años de inestabilidad. Y si bien las perspectivas para lo que se avecina son positivas, el mundo del trabajo experimenta cambios importantes, por lo que las circunstancias de un año a otro son impredecibles. En ese sentido, hoy Chile tiene un papel importante en la región, pues empieza a emerger como el más apetecido de Sudamérica, registrando talento local y extranjero. Y si bien las remuneraciones no han avanzado mucho, esos profesionales requieren nuevos desafíos y un sueldo competitivo, generando movimiento de oferta y demanda.

En Robert Half, hemos ayudado por más de 70 años a nuestros clientes, y sabemos que los empleados felices son más productivos y comprometidos, por lo que es importante un salario adecuado a sus competencias y de acuerdo al mercado. Esta Guía Salarial, en su sexta versión, es una referencia para una mejor y mayor calidad del empleo en Chile. Para una consulta especializada, de selección o búsqueda de nuevas oportunidades, contáctenos y le entregaremos más información.



MENSAJE DE LA DIRECTORA



KARINA PÉREZ

Directora Asociada de Robert Half Chile



TENDENCIAS Y DESAFÍOS DE CONTRATACIÓN

Los últimos años estuvieron marcados por una mayor optimización de los recursos por parte de las compañías locales y por importantes ajustes en las estructuras, como una forma de mantener lo logrado sin arriesgar demasiado. Esto implicó que, durante 2018, los procesos de contratación y selección de personal, recién empezaron a reactivarse para pensar en avanzar y crecer de manera lenta y sostenida. El dato positivo para 2019 es que el 53% de los gerentes de recursos humanos entrevistados para un estudio realizado por Robert Half aseguró que este año será mejor, desplegándose una mayor cantidad de procesos de selección. El péndulo comienza a moverse en la dirección contraria.

En este despertar del mercado laboral, las empresas en general están priorizando a profesionales mejor capacitados, con habilidades de liderazgo, flexibilidad, autónomos y creativos, pero que también demuestren ser capaces de garantizar una mejora continua en la productividad, con habilidad para controlar los costos y maximizar el rendimiento y los resultados de las operaciones del negocio. En este contexto, los criterios de selección y contratación tenderán a ser mucho más exigentes. Además de las habilidades técnicas específicas de la industria o rubro en el que se desenvuelven, los aspectos relacionados con el comportamiento y las destrezas blandas tendrán un valor cada vez mayor en las diferentes áreas.

Así como las empresas requieren candidatos capaces de asumir más roles y ser más productivos, los candidatos necesitan compañías que se ajusten a los nuevos tiempos y acorten sus procesos de selección, siendo más eficientes e innovadoras al momento de entrevistar y contratar.

Una investigación de Robert Half, realizada a mil postulantes a empleos en Chile, demostró que el 43% aceptó la segunda opción porque el empleador de su preferencia tardó mucho en responder; y más del 65% afirmó que pierde el interés cuando el proceso demora demasiado. La mayoría de los encuestados reconoció que las formas de contratación en nuestro país son procesos de selección largos y complejos, que perjudican las opciones que tiene una empresa de conseguir los mejores talentos. El 57,3% de los postulantes tuvo que esperar más de dos meses para tener una respuesta relacionada con la posición para la cual fue entrevistado; el 25% esperó más de un mes y el 12% entre una y dos semanas para recibir feedback.

Esta realidad que se evidencia hoy en día, dista mucho de lo que las personas esperan cuando están buscando un trabajo. La gran mayoría (84%) considera aceptable esperar un mes como máximo desde la postulación inicial hasta recibir una oferta final. Solo un 16% está dispuesto a esperar más de 30 días.

Así lo demostró el estudio efectuado por Robert Half, donde las tres mayores quejas de los postulantes corresponden a: una respuesta lenta de los potenciales empleadores sobre la situación del proceso (72%), demora en la decisión (38%) y falta de comunicación (37%).



50%
de los
ejecutivos chilenos

reconoce lo difícil que es encontrar
profesionales calificados

Fuente: Encuesta Robert Half con
1000 profesionales chilenos

Si ya sabemos cuál es el panorama general, ¿cómo llevar a cabo un proceso de selección exitoso, que sea efectivo y que permita elegir al candidato correcto, sin que este deba esperar demasiado, o simplemente se aburra y se vaya con la competencia?

Robert Half ha definido seis etapas que se deben llevar a cabo cuando una empresa decide abrir una nueva vacante y ha declarado que requiere de cierto perfil y un talento especializado:

1. Definir el modelo de contratación; revisar si se necesita una persona en forma permanente o temporal para realizar el trabajo.
2. Identificar dónde se pueden obtener buenos candidatos. Para eso, pensar en aquellos que están buscando trabajo, pero también en los que no necesariamente lo están haciendo.
3. Realizar las entrevistas adecuadas, que permitan identificar a un buen profesional, de uno con gran potencial.
4. Comprobar las referencias, como una forma de tener una visión más amplia de las personas que han trabajado con ese candidato anteriormente.
5. Hacer una carta oferta atractiva, que asegure no perder al candidato elegido.
6. Organizar la llegada del nuevo colaborador, trasmitiéndole una excelente experiencia desde el primer día.

Robert Half es una compañía que está preparada y especializada para el reclutamiento a nivel mundial. Parte de su trabajo es apoyar a los gerentes de contratación y simplificar sus procesos de selección, pero sin perder el foco en las personas, ya que son ellas las que siempre deben estar en conocimiento de lo que ocurre. Hoy el proceso es bidireccional y así deben entenderlo. Por eso la importancia de mantenerlos siempre informados de lo que ocurra en cada una de las etapas.

Es un hecho que las empresas ya no son la únicas que determinan qué candidato quieren, cuándo y dónde lo quieren. Hoy, ellos también tienen el poder de decisión y de revisar en qué compañía quieren trabajar y desarrollar sus potencialidades, por lo que es responsabilidad de ambos hacer un proceso efectivo y productivo, que los beneficie y que termine siendo un match perfecto.



Visita:
roberthalf.cl/contratando-con-eficiencia

¿CUÁLES SON SUS MAYORES FRUSTRACIONES CON RELACIÓN AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO CUANDO POSTULA A UN NUEVO CARGO?



72%

Lenta respuesta para informar mi posición en el proceso de reclutamiento



38%

Demora en la decisión



37%

Falta de comunicación con relación a las etapas necesarias en el proceso de reclutamiento



30%

Falta de transparencia sobre beneficios y recompensas



29%

Ser sometido a varias entrevistas con el mismo empleador

Fuente: Encuesta Robert Half con 1000 profesionales chilenos

TENDENCIAS DE SALARIOS

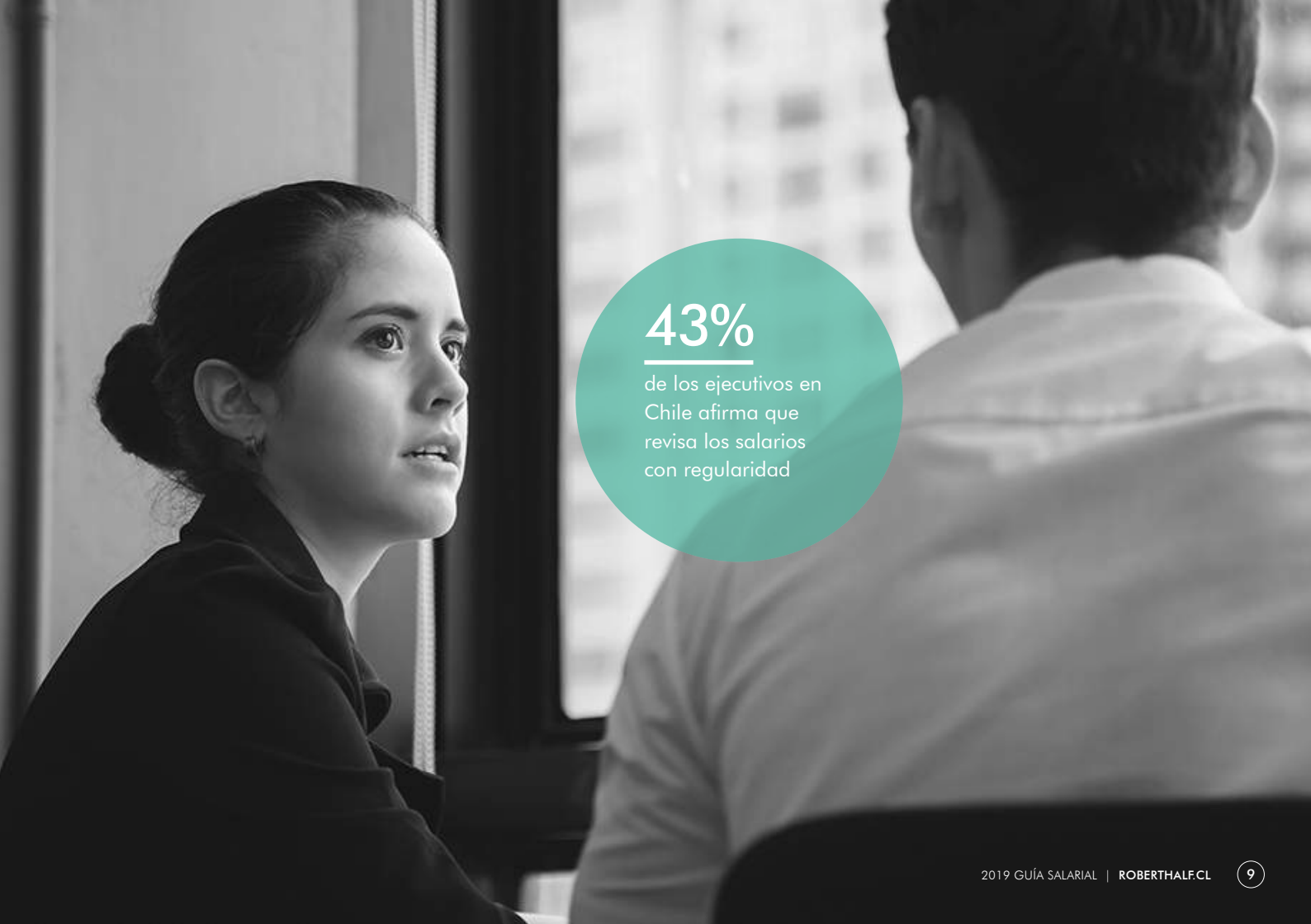
El último trimestre de 2018 estuvo marcado por la reactivación de los procesos de contratación que estaban suspendidos, así como por áreas que anteriormente no presentaron grandes cambios y que comenzaron a buscar posiciones inesperadas.

En general, las tendencias de salarios en 2019 continuarán similares y se abrirán nuevas colocaciones, pero no existirán grandes cambios en las remuneraciones, lo que se verá solo en algunas áreas como Ventas y Marketing, Ingeniería y Tecnología. En promedio, estas tres especialidades aumentarán sus salarios entre un 6 y un 10%, aproximadamente.

La razón de por qué estos rubros son los que más están incrementando sus remuneraciones se debe a las transformaciones tecnológicas que vive el país, la falta de profesionales calificados, los grandes proyectos en desarrollo y el cambio en la forma de consumo de las personas, factores que impactan, impulsan y activan el mercado.

Otras áreas, como Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos y Servicios Financieros, se mantendrán en el mismo rango de porcentaje de incremento de los sueldos que en los últimos años, donde los mandos medios y altos cargos no subirán más de un 3 o 4% en promedio; pero sí habrá un mayor número de contrataciones y mejor movilidad para quienes estén buscando trabajo o un cambio.

El motivo de que estas áreas tengan un aumento en las contrataciones, pero no en sus salarios se debe a que la mayoría de las compañías está experimentando una mayor necesidad por talento, pero todavía nos encontramos con profesionales disponibles. Esto hace que no exista una presión en los salarios. En la medida que tengamos un buen dinamismo de vuelta al mercado de trabajo, los salarios tenderán a aumentar por encima de lo esperado.



43%

de los ejecutivos en Chile afirma que revisa los salarios con regularidad



INGENIERÍA

Alza en la actividad ratifica aumento de contrataciones y salarios

El área de Ingeniería se caracterizará en 2019 por un período positivo, ya que tanto las empresas propias de la industria como las del sector de la Minería están realizando un mayor número de contrataciones en distintas posiciones.

Los salarios, en esta especialidad, también estarán marcados por los aumentos. Se espera que, en el sector de Ingeniería, el alza sea de un 4% en promedio, mientras que en el caso de Minería los sueldos crecerán en un 7% en promedio, cifras impensadas en el último ciclo, cuando hubo una paralización.

La mirada optimista se debe a los distintos cambios que ha experimentado el país en el último tiempo y a una situación política y económica mejor y más estable. Las compañías, que antes no tenían muchas opciones de crecimiento, estarán más dispuestas a invertir en capital humano y verán oportunidades que les permitirán hacer nuevas contrataciones, gracias a la menor incertidumbre y especulación de los años anteriores.

Respecto a los procesos de selección, estos se verán reactivados en la Minería, sector muy deprimido desde hace algunos años y casi sin contrataciones, y en Ingeniería, que también tendrá una tendencia al alza, producto de muchas

iniciativas que estaban en carpeta o no contaban con los permisos necesarios, buscarán salir del congelamiento en el que se encontraban. Asimismo, esto se relaciona con el impulso que les ha dado el actual Gobierno a los sectores productivos, generando más empleos en distintas industrias.

El sector de Ingeniería demandará cada vez más un mayor nivel de profesionalismo entre los candidatos. Se buscará personas que hayan egresado de carreras ingenieriles, ya sean civiles, industriales, mecánicos y eléctricos, según la industria. También, se preferirá a profesionales con posgrado en gestión de mantenimiento y/o con conocimiento y experiencia previa en ciertos programas específicos, como SAP. El inglés también será un factor diferenciador entre los candidatos.

En cuanto a las habilidades blandas más valoradas por las compañías, serán aquellas que permitan un correcto desarrollo en los cargos medios y altos, como son las jefaturas y gerencias. Tolerancia a la frustración, liderazgo y flexibilidad son parte de las habilidades que se requieren para sacar adelante a un equipo de trabajo en el área de la Ingeniería.



POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Especialistas en Supply Chain
- Operaciones y Mantenimiento
- Proyectos
- Ventas Técnicas



HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Certificación PMP
- Conocimiento y experiencia en SAP en formato transversal
- Inglés avanzado
- Tolerancia a la frustración
- Liderazgo y flexibilidad



SALARIOS EN INGENIERÍA

INGENIERÍA ENGINEERING

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Gerente de Operaciones - <i>Operations Manager</i>	P/M	4.200.000 - 5.800.000	4.300.000 - 5.900.000	2,0%		
	G	5.000.000 - 8.200.000	5.200.000 - 8.400.000	3,0%		
Gerente de Proyectos - <i>Project Manager</i>	P/M	3.500.000 - 4.800.000	3.800.000 - 5.000.000	6,0%		
	G	4.800.000 - 7.900.000	5.200.000 - 8.500.000	7,9%		
Gerente de Servicio - <i>Service Manager</i>	P/M	3.200.000 - 4.500.000	3.300.000 - 4.600.000	2,6%		
	G	4.500.000 - 7.000.000	4.600.000 - 7.200.000	2,6%		
Gerente de Construcción - <i>Construction Manager</i>	G	4.900.000 - 7.800.000	5.000.000 - 8.000.000	2,4%		
Gerente de Contratos - <i>Contract Manager</i>	P/M	3.200.000 - 4.500.000	3.300.000 - 4.600.000	2,6%		
	G	4.500.000 - 7.500.000	4.700.000 - 7.700.000	3,3%		
Gerente de Ventas Técnicas - <i>Technical Sales Manager</i>	P/M	3.600.000 - 4.700.000	3.700.000 - 4.800.000	2,4%		
	G	5.000.000 - 7.500.000	5.200.000 - 7.600.000	2,4%		
Gerente de Ingeniería - <i>Engineering Manager</i>	P/M	3.900.000 - 7.400.000	4.200.000 - 7.700.000	5,3%		
	G	4.600.000 - 7.300.000	4.800.000 - 7.800.000	5,9%		
Gerente de Compras - <i>Procurement Manager</i>	G	3.500.000 - 5.500.000	3.800.000 - 5.800.000	6,7%		
Gerente de Planta - <i>Plant Manager</i>	G	3.800.000 - 5.700.000	3.900.000 - 5.800.000	2,1%		
Administrador de Obra - <i>Construction Chief</i>	P/M	3.000.000 - 3.900.000	3.200.000 - 4.000.000	4,3%		
	G	4.500.000 - 6.200.000	4.600.000 - 6.300.000	1,9%		
Jefe de Terreno - <i>Head of Field Operations</i>	P/M	1.900.000 - 2.500.000	2.000.000 - 2.600.000	4,5%		
	G	2.700.000 - 3.500.000	2.800.000 - 3.700.000	4,8%		

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

INGENIERÍA ENGINEERING

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Jefe de Producción - <i>Production Coordinator</i>	P/M	2.300.000	3.200.000	2.400.000	3.400.000	5,5%
	G	3.100.000	4.000.000	3.200.000	4.100.000	2,8%
Jefe de Proyectos - <i>Project Coordinator</i>	P/M	2.000.000	3.200.000	2.200.000	3.400.000	7,7%
	G	2.300.000	4.300.000	2.500.000	4.500.000	6,1%
Jefe de Oficina Técnica - <i>Chief of Technical Office</i>	G	2.000.000	3.200.000	2.100.000	3.300.000	3,8%
Comprador - <i>Buyer</i>	P/M	1.700.000	2.600.000	1.800.000	2.700.000	4,7%
	G	2.400.000	3.300.000	2.600.000	3.500.000	7,0%
Ingeniero de Proyectos - <i>Project Engineer</i>	P/M	1.400.000	2.200.000	1.600.000	2.300.000	8,3%
	G	2.000.000	3.600.000	2.300.000	3.800.000	8,9%
Gerente de Operaciones Mina & Planta - <i>Mine & Plant Operations Manager</i>	P/M	5.200.000	8.600.000	5.300.000	8.700.000	1,4%
	G	7.800.000	12.100.000	8.000.000	12.200.000	1,5%
Gerente de Proyectos - <i>Project Manager</i>	G	9.500.000	13.000.000	10.000.000	14.000.000	6,7%
Gerente de Mantenimiento - <i>Maintenance Manager</i>	P/M	4.500.000	6.300.000	4.600.000	6.500.000	2,8%
	G	7.600.000	12.100.000	7.800.000	12.300.000	2,0%
Gerente de Desarrollo Negocios - <i>Business Development Manager</i>	P/M	4.300.000	6.100.000	4.400.000	6.200.000	1,9%
	G	6.700.000	10.500.000	6.800.000	10.600.000	1,2%
Gerente de Contratos - <i>Contract Manager</i>	P/M	4.500.000	5.300.000	4.600.000	5.500.000	3,1%
	G	6.300.000	9.400.000	6.400.000	9.600.000	1,9%

MINERÍA MINING

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

MINERÍA MINING

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Gerente de Ingeniería - <i>Engineering Manager</i>	P/M	4.500.000 - 5.700.000	4.700.000 - 6.000.000	4,9%		
	G	6.000.000 - 9.400.000	6.300.000 - 9.800.000	4,5%		
Gerente HSEC - <i>HSEC Manager</i>	P/M	5.000.000 - 6.000.000	5.200.000 - 6.200.000	3,6%		
	G	5.500.000 - 7.600.000	5.700.000 - 7.800.000	3,1%		
Superintendente Mina/Planta - <i>Mine/Plant Superintendent</i>	P/M	3.800.000 - 6.400.000	4.000.000 - 6.400.000	2,0%		
	G	6.000.000 - 9.800.000	6.500.000 - 9.800.000	3,2%		
Superintendente de Proyectos - <i>Project Superintendent</i>	P/M	3.800.000 - 6.400.000	4.000.000 - 6.400.000	2,0%		
	G	6.000.000 - 9.800.000	6.500.000 - 9.800.000	3,2%		
Superintendente de Mantenimiento - <i>Maintenance Superintendent</i>	P/M	3.800.000 - 6.400.000	4.000.000 - 6.400.000	2,0%		
	G	6.000.000 - 9.800.000	6.500.000 - 9.800.000	3,2%		
Líder de Mantenimiento Mecánica - <i>Mechanical Maintenance Leader</i>	P/M	2.900.000 - 3.600.000	3.000.000 - 3.700.000	3,1%		
	G	3.800.000 - 5.100.000	3.900.000 - 5.200.000	2,2%		
Líder de Mantenimiento Eléctrica - <i>Electrical Maintenance Leader</i>	P/M	2.900.000 - 3.600.000	3.000.000 - 3.700.000	3,1%		
	G	3.800.000 - 5.100.000	3.900.000 - 5.200.000	2,2%		
Líder de Instrumentación y Control - <i>Instrumentation & Control Leader</i>	P/M	2.900.000 - 3.600.000	3.000.000 - 3.700.000	3,1%		
	G	3.800.000 - 5.100.000	3.900.000 - 5.200.000	2,2%		
Ingeniero de Confiabilidad - <i>Reliability Engineer</i>	P/M	2.500.000 - 3.500.000	2.600.000 - 3.600.000	3,3%		
	G	2.900.000 - 4.000.000	3.000.000 - 4.200.000	4,3%		
Ingeniero de Planificación - <i>Planification Engineer</i>	P/M	2.700.000 - 3.800.000	2.800.000 - 3.900.000	3,1%		
	G	3.200.000 - 4.300.000	3.300.000 - 4.600.000	5,3%		

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.



TECNOLOGÍA

El desafío de encontrar a los mejores candidatos

Desde hace algunos años, Tecnología es uno de los principales mercados en materia de contratación. La transformación digital es un hecho y todas las empresas se están sumando a ella, ya sea para implementar nuevas plataformas como para desarrollarlas, razones por las que se necesita contar con los profesionales adecuados. Las industrias que más están contratando son retail, banca, salud y telecomunicaciones; pero cada año toma más interés en otras industrias igualmente.

¿El problema? No existen tantos candidatos idóneos y la búsqueda para las empresas se dificulta, porque es un mercado relativamente nuevo y pequeño. Esto se traduce en un aumento en los sueldos, que podrían oscilar entre un 8 y un 10% en promedio. El desafío más grande de esta industria es encontrar profesionales que sean muy buenos desarrolladores de programas.

Las posiciones más demandadas son aquellas que permitirán un mayor desarrollo de las distintas líneas de negocio que tienen las empresas. Para eso se necesitan personas que sepan de Machine Learning, Data Science y Big Data & Analytics; y para metodologías ágiles: Product Owner, Scrum Master, y Scrum Team (desarrolladores con múltiples especialidades), Arquitectos Digitales, Desarrolladores de Aplicaciones Móviles y Responsables de E-Commerce.

Además de ser un área que está creciendo en términos cuantificables, las compañías están sufriendo un cambio cultural cualitativo. Esto, porque muchos profesionales especializados en Tecnología son parte de la generación millennial, aquella que demanda compatibilidad entre la vida personal y laboral, y exige flexibilidad en el horario y en los espacios de trabajo. Las compañías que antes eran muy tradicionales hoy están cambiando sus políticas y adaptándose a las exigencias de estos nuevos perfiles.

La inversión en Tecnología es una tendencia que va al alza y que requerirá de nuevos profesionales para implementarla, es por esto que la formación profesional que requieren las compañías corresponden a ingenieros civiles en ejecución informáticos, ingenieros en sistemas e ingenieros industriales y/o eléctricos que, además, tengan un manejo de inglés avanzado.

Las personas interesadas en desarrollar una carrera en este sector deben tener habilidades blandas que se enfoquen hacia el trabajo en equipo y bajo presión. Además, se requiere una alta capacidad de comunicación, en un lenguaje cercano para todos, ya que la relación entre diferentes áreas de una organización es necesaria para desarrollar programas o bien aprender a manejar los nuevos sistemas que estos mismos profesionales implementen.



POSICIONES MÁS DEMANDADAS

Ingenieros para las áreas de:

- Machine Learning
- Data Science
- Big Data & Analytics
- Ciberseguridad y Robótica

En metodologías ágiles, como:

- Product Owner
- Scrum Master



HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Inglés avanzado
- Metodologías ágiles (DeVops)
- Seguridad datos ISO 27.001
- Conocimientos en AWS, Microsoft Azure, Google o IBM
- Cloud y Virtualización
- Certificación en Arquitectura Empresarial (TOGAF)
- CISSP – CISA – CCNP – ITIL
- Certificación ISTQB
- Conocimientos de aplicaciones móviles
- Trabajo bajo presión
- Capacidad de comunicación

SALARIOS EN TECNOLOGÍA



TECNOLOGÍA TECHNOLOGY

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Director de TI - <i>IT Director/CIO</i>	G	7.500.000 - 13.100.000		8.200.000 - 13.500.000		5,3%
Gerente de TI - <i>IT Manager</i>	P/M	3.200.000 - 4.900.000		3.400.000 - 5.000.000		3,7%
	G	4.500.000 - 7.800.000		4.800.000 - 8.100.000		4,9%
Gerente de Infraestructura de TI - <i>IT Infrastructure Manager</i>	G	3.800.000 - 5.200.000		4.000.000 - 5.800.000		8,9%
Gerente de Sistemas - <i>Application Manager</i>	G	4.000.000 - 6.800.000		4.200.000 - 6.900.000		2,8%
Gerente de Proyectos - <i>Project Manager</i>	P/M	2.100.000 - 3.400.000		2.200.000 - 3.500.000		3,6%
	G	2.500.000 - 4.400.000		2.700.000 - 4.600.000		5,8%
Gerente de Seguridad - <i>IT Security Manager</i>	G	5.000.000 - 6.900.000		5.500.000 - 7.500.000		9,2%
Gerente E-Commerce - <i>E-Commerce Manager</i>	P/M	2.800.000 - 3.700.000		2.900.000 - 3.900.000		4,6%
	G	3.500.000 - 5.200.000		3.600.000 - 5.300.000		2,3%
Gerente de Negocios - <i>IT Business Manager</i>	P/M	3.300.000 - 3.800.000		3.400.000 - 3.900.000		2,8%
	G	4.200.000 - 5.800.000		4.400.000 - 6.100.000		5,0%
Gerente de Programa - <i>Program Manager</i>	P/M	3.200.000 - 3.800.000		3.300.000 - 3.900.000		2,9%
	G	4.300.000 - 5.100.000		4.600.000 - 5.400.000		6,4%
Gerente de Servicios TI - <i>Service Delivery Manager</i>	G	2.900.000 - 3.400.000		3.000.000 - 3.500.000		3,2%
Subgerente de Arquitectura - <i>Head of Architecture</i>	P/M	3.000.000 - 3.600.000		3.100.000 - 3.700.000		3,0%
	G	4.100.000 - 5.000.000		4.300.000 - 5.400.000		6,6%

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

**TECNOLOGÍA
TECHNOLOGY**

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Subgerente de Desarrollo - <i>Head of Development</i>	P/M	3.200.000 - 4.500.000		3.200.000 - 4.600.000		1,3%
	G	3.500.000 - 5.300.000		3.600.000 - 5.400.000		2,3%
Jefe de Infraestructura TI - <i>IT Infrastructure Coordinator</i>	P/M	2.000.000 - 2.800.000		2.100.000 - 2.800.000		2,1%
	G	2.500.000 - 3.800.000		2.600.000 - 3.900.000		3,2%
Jefe de Sistemas - <i>IT Applications Coordinator</i>	P/M	2.200.000 - 3.200.000		2.200.000 - 3.300.000		1,9%
	G	2.600.000 - 4.000.000		2.700.000 - 4.200.000		4,5%
Especialista de Seguridad - <i>IT Security Specialist</i>	P/M	1.800.000 - 2.700.000		1.900.000 - 3.000.000		8,9%
	G	2.200.000 - 3.500.000		2.500.000 - 3.700.000		8,8%
Gerente de Producto - <i>Product Lead</i>		4.900.000 - 6.000.000		5.200.000 - 6.500.000		7,3%
Arquitecto de Soluciones Digitales - <i>Digital Solution Architect</i>		4.500.000 - 5.800.000		4.800.000 - 6.200.000		6,8%
<i>Product Owner</i>		3.500.000 - 4.800.000		3.800.000 - 4.900.000		4,8%
<i>Scrum Master</i>		3.000.000 - 4.500.000		3.300.000 - 4.800.000		8,0%
Arquitecto de Inteligencia de Datos - <i>Big Data Architect</i>		2.400.000 - 3.300.000		2.600.000 - 3.500.000		7,0%
Desarrollador de Inteligencia de Datos - <i>Big Data Developer</i>		2.000.000 - 3.000.000		2.200.000 - 3.300.000		10,0%
Científico de Datos - <i>Data Scientist</i>		2.400.000 - 3.000.000		2.600.000 - 3.300.000		9,3%
Especialista en Inteligencia Artificial - <i>Machine Learning Specialist</i>		2.500.000 - 3.600.000		2.600.000 - 3.800.000		4,9%

**ESPECIALIZADOS -
TRANSFORMACIÓN
DIGITAL
SPECIALISTS
DIGITAL
TRANSFORMATION**

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.



78%

de los ejecutivos cree que los avances en tecnología tienen impactos positivos en la productividad de los trabajadores

RECURSOS HUMANOS



El equipo aliado que ayudará en los procesos de cambio

Un área que también presentará expectativas positivas para este 2019 es Recursos Humanos. Luego de 3 años de congelamiento, volverá su importancia en término de nuevas inversiones, donde el líder/gerente con cierta experiencia se convertirá en HR Business Partner. Asimismo, se requerirán profesionales con conocimientos más integrales y especializados en desarrollo organizacional, compensaciones y relaciones laborales, que serán los cargos más demandados.

Así como existirá un incremento en las contrataciones, los salarios también tendrán un alza. Tanto los mandos medios o puestos iniciales como los cargos gerenciales podrán reflejar un aumento de hasta el 3% en promedio.

Al igual que otras áreas, Recursos Humanos está en un período de transformaciones, pues los cambios culturales que están viviendo las empresas con el ingreso de colaboradores pertenecientes a nuevas generaciones y la digitalización, están impulsándolos a revisar y mejorar sus procesos internos.

Luego de una Reforma Laboral donde los profesionales más demandados eran aquellos que tuvieran conocimientos en remuneraciones y compensaciones, este año las empresas volverán a requerir personas con formación orientada a la psicología y a la gestión de personas; también pueden ser ingenieros comerciales y/o ingenieros civiles, pero que tengan maestrías en Recursos Humanos con experiencia en gestión de proyectos y transformación de procesos.

A raíz del cambio cultural y tecnológico que se está viviendo en las distintas industrias, el área de Recursos Humanos será un partner que ayudará a que los cambios al interior de las compañías se hagan en una forma amigable para los colaboradores. Por esta razón, el conocimiento en coaching y los diplomados en gestión de proyectos y especialistas en desarrollo organizacional cobrarán valor.

En cuanto a las habilidades blandas más requeridas, la comunicación y la empatía serán las cualidades que permitirán conocer a los colaboradores y hacer un mejor trabajo en momentos de cambios.



POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerentes de Recursos Humanos
- Especialistas en Desarrollo Organizacional
- HR *Business Partner*



HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Conocimiento de procesos, nuevas metodologías y evaluaciones
- Planificación, organización y medición de resultados
- Gestión de procesos
- Comunicación
- Empatía

SALARIOS EN RECURSOS HUMANOS



**RECURSOS
HUMANOS
HUMAN
RESOURCES**

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Director Recursos Humanos - <i>Human Resources Director</i>	G	5.800.000 - 12.000.000		5.850.000 - 12.000.000		0,3%
Gerente Recursos Humanos - <i>Human Resources Manager</i>	P/M	2.500.000 - 3.500.000		2.600.000 - 3.500.000		1,7%
	G	3.400.000 - 8.000.000		3.500.000 - 8.000.000		0,9%
Gerente Compensaciones y Beneficios - <i>C&B Manager</i>	G	4.500.000 - 6.800.000		4.600.000 - 6.800.000		0,9%
Gerente Relaciones Laborales - <i>R&L Manager</i>	G	4.400.000 - 6.200.000		4.500.000 - 6.300.000		1,9%
Gerente Adquisición y Desarrollo de Talento - <i>Talent Acquisition and Development Manager</i>	G	3.400.000 - 5.600.000		3.500.000 - 5.700.000		2,2%
Jefe Recursos Humanos - <i>Human Resources Supervisor</i>	P/M	1.300.000 - 1.900.000		1.300.000 - 2.000.000		3,1%
	G	2.100.000 - 3.500.000		2.200.000 - 3.500.000		1,8%
Generalista Recursos Humanos - <i>HR Business Partner</i>	P/M	1.600.000 - 2.500.000		1.650.000 - 2.500.000		1,2%
	G	2.200.000 - 3.400.000		2.250.000 - 3.400.000		0,9%
Analista Reclutamiento y Selección - <i>R&S Analyst</i>	P/M	850.000 - 1.250.000		900.000 - 1.300.000		4,8%
	G	1.100.000 - 2.100.000		1.100.000 - 2.200.000		3,1%
Analista Desarrollo Organizacional - <i>T&D Analyst</i>	G	1.100.000 - 2.200.000		1.150.000 - 2.200.000		1,5%
Analista Compensaciones y Beneficios - <i>C&B Analyst</i>	P/M	900.000 - 1.300.000		900.000 - 1.350.000		2,3%
	G	1.200.000 - 2.200.000		1.250.000 - 2.200.000		1,5%

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

FINANZAS Y CONTABILIDAD



Automatización para la eficiencia y productividad

Estamos inmersos en un contexto de gran cambio, que afectará los procesos y los perfiles de los profesionales de Finanzas y Contabilidad. Esto por el impacto que presenta la automatización y la tecnología, dirigidas a conseguir eficiencias y productividad.

El sector de Finanzas y Contabilidad lo está viviendo de primera mano. Este será un proceso disruptivo y que se irá acrecentando en el tiempo, en la medida que más empresas implementen tecnología durante los procesos de transformación digital. De todas formas, en lugar de esperar que los cargos se eliminen, con la automatización vendrán nuevas oportunidades para los empleados de cambiar su foco a actividades que agreguen más valor a las empresas.

En la medida que las actividades más manuales se automatizan, serán indispensables los conocimientos y la experiencia en análisis financiero, capacidad de liderazgo y gestión, además de conocimiento del negocio; y aquellos candidatos que posean estas habilidades se volverán indispensables en sus empresas.

En lo que a formación profesional se refiere, el área de Finanzas y Contabilidad buscará a ingenieros comerciales, idealmente con estudios de posgrado en el extranjero, con inglés avanzado, lo cual les permitirá desenvolverse de mejor manera en las distintas industrias.

Del mismo modo, el conocimiento en temas contables y el manejo de caja serán otras de las habilidades más requeridas. El análisis financiero y los procesamientos de datos requieren una gran precisión para que la dirección ejecutiva de la compañía pueda tomar decisiones frente a los cambios, en base a una información confiable.

Aunque el período estará marcado por el aumento en las contrataciones, en el caso de los salarios no se verán grandes cambios y éstos permanecerán un tanto estables durante 2019. Sin embargo, se espera un crecimiento, tanto en cargos medios como gerenciales, pudiendo observarse un aumento de sus salarios de hasta un 4% en promedio.



POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Contador
- Controller Financiero y de Negocios
- Gerentes de Finanzas, con énfasis Contable



HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Conocimientos contables avanzados
- Manejo de flujos de caja
- Conocimiento de la regulación de impuestos
- SAP
- Inglés avanzado
- Capacidad de liderazgo
- Trabajo en equipo

A black and white photograph of two men in business suits sitting in a meeting. The man on the left is wearing glasses and looking at a laptop. The man on the right is looking towards him. The background is blurred. A teal diagonal overlay on the left side contains various financial icons like charts, pie graphs, and documents. The title 'SALARIOS EN FINANZAS Y CONTABILIDAD' is written in white on this overlay.

SALARIOS EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

**FINANZAS Y
CONTABILIDAD
FINANCE AND
ACCOUNTING**

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Director Financiero (CFO) - <i>Finance Director (CFO)</i>	P/M	5.100.000	9.500.000	5.100.000	9.550.000	0,3%
	G	6.800.000	15.500.000	6.850.000	15.500.000	0,2%
Gerente de Administración y Finanzas - <i>Finance Manager</i>	P/M	3.600.000	6.000.000	3.700.000	6.000.000	1,0%
	G	4.700.000	9.200.000	4.750.000	9.200.000	0,4%
Gerente de Impuesto - <i>Tax Manager</i>	G	4.500.000	7.000.000	4.700.000	6.900.000	0,9%
Gerente de Control de Gestión/Controller - <i>Controller</i>	P/M	3.300.000	5.100.000	3.400.000	5.100.000	1,2%
	G	4.400.000	7.000.000	4.500.000	7.000.000	0,9%
Gerente de Contabilidad - <i>Accountant Manager</i>	G	3.700.000	5.300.000	3.800.000	5.300.000	1,1%
Gerente de Auditoría - <i>Audit Manager</i>	G	3.800.000	5.800.000	3.900.000	5.800.000	1,0%
Jefe de Contabilidad - <i>Chief Accountant</i>	P/M	2.500.000	3.300.000	2.800.000	3.300.000	5,2%
	G	3.000.000	4.300.000	3.200.000	4.200.000	1,4%
Jefe de Control de Gestión - <i>Management Control Coordinator</i>	P/M	2.500.000	3.250.000	2.700.000	3.250.000	3,5%
	G	3.200.000	3.850.000	3.300.000	3.900.000	2,1%
Jefe de Tesorería/Tesorero - <i>Treasury Coordinator</i>	P/M	2.200.000	3.300.000	2.300.000	3.300.000	1,8%
	G	2.750.000	3.700.000	2.800.000	3.700.000	0,8%
Jefe de Crédito y Cobranza - <i>Credit and Collection Coordinator</i>	P/M	2.100.000	2.400.000	2.100.000	2.500.000	2,2%
	G	2.400.000	3.150.000	2.400.000	3.200.000	0,9%

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

**FINANZAS Y
CONTABILIDAD
FINANCE AND
ACCOUNTING**

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Jefe de Finanzas - <i>Finance Coordinator</i>	P/M	2.400.000	3.600.000	2.500.000	3.600.000	1,7%
Contador General - <i>General Accountant</i>	P/M	1.800.000	2.200.000	1.900.000	2.300.000	5,0%
	G	2.200.000	3.600.000	2.600.000	3.500.000	5,2%
Auditor Interno - <i>Internal Auditor</i>	P/M	1.050.000	1.400.000	1.100.000	1.400.000	2,0%
	G	1.500.000	2.500.000	1.650.000	2.500.000	4,0%
Analista Tributario - <i>Tax Analyst</i>	P/M	1.500.000	1.750.000	1.700.000	1.900.000	10,8%
	G	2.000.000	3.400.000	2.400.000	3.400.000	7,4%
Analista de Finanzas - <i>Financial Analyst</i>	P/M	1.300.000	1.700.000	1.400.000	1.750.000	5,0%
	G	1.500.000	2.900.000	1.800.000	2.800.000	4,5%
Analista de Tesorería - <i>Treasury Analyst</i>	P/M	1.050.000	1.350.000	1.100.000	1.350.000	2,1%
	G	1.300.000	2.200.000	1.350.000	2.200.000	1,4%
Analista Contable - <i>Accounting Analyst</i>	P/M	1.150.000	1.450.000	1.250.000	1.550.000	7,7%
	G	1.400.000	2.200.000	1.500.000	2.200.000	2,8%
Analista de Control de Gestión - <i>Management Control Analyst</i>	P/M	1.300.000	1.650.000	1.400.000	1.700.000	5,1%
	G	1.700.000	2.400.000	1.800.000	2.400.000	2,4%
Analista Cuentas por Cobrar - <i>Accounts Receivable</i>	P/M	1.300.000	1.700.000	1.300.000	1.750.000	1,7%
	G	1.700.000	2.200.000	1.700.000	2.250.000	1,3%

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.



64%

de los directores financieros cree que la automatización del departamento permitirá el aumento de la eficiencia y de la productividad

SERVICIOS FINANCIEROS



La llegada de empresas internacionales contribuye a las contrataciones

Servicios Financieros es una industria que ha sido parte de un proceso de fusiones y adquisiciones, por lo que se ha transformado en un mercado muy específico que requiere profesionales con un gran dominio en la materia. Se proyecta que 2019 sea un año favorable para el rubro, ya que todo indica que seguirá habiendo inversión de empresas financieras locales e internacionales que requerirán contratar personas con determinadas habilidades técnicas dentro del sector.

Además, las nuevas regulaciones y el avance e inserción de tecnologías relacionadas con la transformación digital que está viviendo la industria, permitirán que las áreas técnicas, de operaciones, de clientes y de compliance tengan espacio para contrataciones, un escenario muy favorable en el área financiera.

Nuevos procesos y cargos más técnicos son dos de los desafíos más importantes que depara 2019 en respuesta a los fuertes cambios que ha vivido la industria durante el último período. Asimismo, los salarios de los profesionales también fluctuarán, ya que esperamos un aumento en sus remuneraciones en forma transversal de un 4% promedio.

Entre algunas de las habilidades blandas más requeridas, será fundamental que los profesionales que se desempeñen en este rubro tengan gran capacidad de negociación, adaptabilidad, tolerancia a la frustración y capacidad de trabajo en equipo. Además, ser flexibles a la hora de tomar decisiones será una característica elemental, considerando que el mercado ha sido parte de grandes cambios y, por lo mismo, debe estar abierto a nuevas opciones y caminos.

Ingenieros comerciales e industriales son probablemente los profesionales que serán más demandados en el área de Servicios Financieros junto a los contadores auditores, principalmente por el gran conocimiento que tienen sobre la industria y sus principales tendencias. Debido a las constantes fusiones y adquisiciones que se han vivido en este rubro, los profesionales deberán ser expertos en su trabajo para poder desempeñar nuevas tareas y enfrentar grandes desafíos.

Saber adaptarse a las regulaciones y nuevas tecnologías serán características claves para sacar el mejor provecho a las transformaciones que están viviendo los Servicios Financieros.



ÁREAS MÁS DEMANDADAS

- Compliance
- Riesgo de crédito
- Comercial
- Tecnología



HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Inglés avanzado
- Conocimiento en la industria, su regulación y sus tendencias
- Certificaciones propias de la industria, por ejemplo: las asociadas a Basilea, Solvencia y gestión de riesgo
- MBA o Máster en Finanzas
- Capacidad de negociación
- Adaptabilidad
- Tolerancia a la frustración

A black and white photograph of three men in business suits. The man on the left is leaning forward, pointing at a document on a desk. The man in the middle stands with his hands on his hips, looking on. The man on the right is smiling and looking towards the man on the left. The background is a light-colored wall. The image is overlaid with a semi-transparent orange and red graphic on the left side, which contains various financial icons like charts, pie charts, and bar graphs.

SALARIOS EN SERVICIOS FINANCIEROS

**AUDITORÍA -
COMPLIANCE**

CARGO	2018		2019		% Δ
	MIN	MAX	MIN	MAX	
Contralor - <i>Head of Internal Control & Policy</i>	5.300.000	9.500.000	5.500.000	9.500.000	1,4%
Gerente de Riesgo Operacional y TI - <i>IT and Operational Risk Manager</i>	4.600.000	7.700.000	4.700.000	7.900.000	2,4%
<i>Compliance Officer</i>	3.800.000	5.800.000	3.900.000	5.900.000	2,1%
Auditor Interno Riesgo TI - <i>Risk Internal Auditor</i>	1.900.000	3.100.000	2.200.000	3.200.000	8,0%
Auditor Interno Riesgo Operacional - <i>Operational Risk Internal Auditor</i>	1.300.000	4.400.000	1.500.000	4.400.000	3,5%
BANCA EMPRESAS - MIDDLE BANKING					
Agente Oficina - <i>Team Leader</i>	2.600.000	5.500.000	2.600.000	5.550.000	0,6%
Ejecutivo Alto Patrimonio Inversiones - <i>Investment Banking Executive</i>	3.250.000	6.000.000	3.250.000	6.100.000	1,1%
Ejecutivo Banca Privada - <i>Private Banking Executive</i>	2.200.000	3.000.000	2.300.000	3.000.000	1,9%
BANCA CORPORATIVA - CORPORATE BANKING					
Director General - <i>Managing Director</i>	6.500.000	11.000.000	6.500.000	11.500.000	2,9%
Vicepresidente - VP	4.400.000	7.000.000	4.550.000	7.000.000	1,3%
Asociado - <i>Associate</i>	3.000.000	4.500.000	3.000.000	4.600.000	1,3%

Montos en CLP, sueldos
brutos mensuales.

**SEGUROS -
INSURANCE**

**OPERACIONES -
BACK OFFICE**

Montos en CLP, sueldos
brutos mensuales.

CARGO	2018		2019		% Δ
	MIN	MAX	MIN	MAX	
Actuario - <i>Actuary</i>	1.800.000	4.500.000	2.000.000	4.600.000	4,8%
Analista de Pricing - <i>Pricing Analyst</i>	1.800.000	3.500.000	1.900.000	3.600.000	3,8%
Siniestros - <i>Claim</i>	1.600.000	3.500.000	1.700.000	3.500.000	2,0%
Suscripción - <i>Underwriter</i>	2.000.000	4.500.000	2.050.000	4.500.000	0,8%
Jefe de Operaciones - <i>Head of Operation</i>	2.600.000	3.600.000	2.700.000	3.700.000	3,2%
Gerente de Operaciones - <i>Operations Manager</i>	4.500.000	8.300.000	4.500.000	8.350.000	0,4%
Gerente de Riesgo de Crédito - <i>Risk Manager</i>	4.650.000	8.700.000	4.700.000	8.700.000	0,4%
Analista de Crédito - <i>Credit Analyst</i>	1.800.000	3.000.000	1.900.000	3.100.000	4,2%
Analista de Riesgo de Crédito - <i>Credit Risk Analyst</i>	2.200.000	3.400.000	2.300.000	3.600.000	5,4%

VENTAS Y MARKETING



La revolución del E-Commerce y la demanda de expertos digitales

Este sector en particular tiene un gran desafío para 2019, ya que los consumidores están cada vez más informados y saben lo que quieren. Por esto, se presentarán todas las posibilidades para cumplir con las demandas del público e innovar en distintas áreas de ventas, abriendo más alternativas a los profesionales. Ventas y Marketing tendrá un gran reto los próximos meses, ya que se vislumbra un período de muchos cambios que exigirá a los empleados ser capaces de adaptarse a nuevos trabajos en forma rápida y eficiente.

Esta es la oportunidad de los analistas de datos para lograr el éxito laboral en todo sentido. El E-Commerce ha adquirido gran relevancia con el tiempo, haciendo fundamental la presencia de empleados que se sean expertos en el área digital. Debido al carácter global de este tipo de comercio, el manejo del inglés será un requisito fundamental para los profesionales que opten por este tipo de empleos.

Las perspectivas de contratación son prósperas, así como el aumento de las remuneraciones, que puede alcanzar un 5% en promedio. Se requerirán cargos relacionados con el análisis de redes sociales y se abrirán nuevos focos de trabajo dirigidos a comprender a los consumidores y sus demandas.

Tener efectivas habilidades de comunicación es una de las características más importantes que deberán potenciar los empleados del área de Marketing, además de demostrar destrezas al momento de negociar y buena adaptación al cambio.

En cuanto a la formación de los profesionales, todo indica que los ingenieros comerciales y civiles serán quienes más buscarán trabajo en el rubro de Ventas, debido a sus conocimientos de logística, manejo global de negocios y capacidad de venta. Además, los publicistas con experiencia en marketing digital también se podrán desempeñar en esta área, potenciando al máximo el manejo de Google, sitios web y redes sociales, entre otras plataformas.

Chile está posicionándose como un ejemplo regional para el resto de América en temas de Ventas y Marketing, por ello, se vislumbran grandes desafíos para 2019. Continuar la transformación digital, saber cómo manejar la información en las empresas, reclutar profesionales con habilidades tecnológicas específicas y adaptarse a la multiculturalidad son algunos de ellos.



POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- KAM
- Gerente Comercial
- Especialista en Marketing Digital



HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Conocimiento de logística y del consumidor
- Manejo global del negocio
- Capacidad de venta
- Conocimiento tecnológico con manejo de Google Analytics, Google Adwords, redes sociales, uso de plataformas web
- Manejo de inglés
- Comunicación
- Adaptación al cambio
- Poder de negociación



SALARIOS EN VENTAS Y MARKETING

**VENTAS Y
MARKETING
SALES AND
MARKETING**

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Gerente Comercial ¹ - <i>Commercial Manager</i>	P/M	5.500.000 - 7.400.000		5.800.000 - 7.700.000		4,7%
	G	7.200.000 - 11.200.000		7.400.000 - 11.400.000		2,2%
Gerente de Marketing - <i>Marketing Manager</i>	P/M	2.500.000 - 4.200.000		2.500.000 - 4.250.000		0,7%
	G	4.600.000 - 7.200.000		4.650.000 - 7.200.000		0,4%
Gerente de Ventas ¹ - <i>Sales Manager</i>	P/M	3.800.000 - 5.400.000		3.800.000 - 5.600.000		2,2%
	G	5.000.000 - 8.000.000		5.400.000 - 8.400.000		6,2%
Gerente Regional de Ventas ¹ - <i>Regional Sales Manager</i>	G	6.500.000 - 11.500.000		7.000.000 - 12.000.000		5,6%
Gerente de Marca - <i>Brand Manager</i>	G	1.950.000 - 3.200.000		1.950.000 - 3.500.000		5,8%
Gerente de Canales - <i>Channel Manager</i>	P/M	3.500.000 - 5.200.000		3.500.000 - 5.250.000		0,6%
	G	4.600.000 - 6.600.000		4.600.000 - 6.650.000		0,4%
Gerente de Negocios - <i>Business Development Manager</i>	P/M	3.100.000 - 4.800.000		3.000.000 - 5.000.000		1,3%
	G	5.000.000 - 6.800.000		5.000.000 - 7.000.000		1,7%
Gerente de Exportaciones - <i>Export Manager</i>	P/M	3.300.000 - 5.000.000		3.300.000 - 5.100.000		1,2%
	G	4.800.000 - 6.500.000		5.000.000 - 6.500.000		1,8%
Gerente de E-Commerce - <i>E-Commerce Manager</i>	G	3.800.000 - 5.700.000		4.200.000 - 6.300.000		10,5%

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

¹ Las rentas están compuestas de un promedio: fijo + variable

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

**VENTAS Y
MARKETING
SALES AND
MARKETING**

CARGO	* TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	2018		2019		% Δ
		MIN	MAX	MIN	MAX	
Gerente de Categoría - <i>Category Manager</i>	G	3.000.000	5.000.000	3.000.000	5.200.000	2,5%
Jefe de Producto - <i>Product Manager</i>	P/M	1.900.000	3.000.000	2.000.000	3.000.000	2,0%
	G	2.500.000	4.500.000	2.700.000	4.500.000	2,9%
Jefe de Cuentas Claves ¹ - <i>Key Account Manager</i>	P/M	3.000.000	4.600.000	3.000.000	4.650.000	0,7%
	G	3.500.000	5.700.000	3.600.000	5.700.000	1,1%
Jefe de Marketing - <i>Head of Marketing</i>	P/M	1.900.000	2.900.000	2.000.000	3.000.000	4,2%
	G	2.700.000	3.600.000	2.800.000	3.800.000	4,8%
Jefe Zonal ¹ - <i>District Manager</i>	P/M	2.200.000	4.000.000	2.300.000	4.000.000	1,6%
	G	3.500.000	5.200.000	3.500.000	5.400.000	2,3%
Ingeniero de Ventas Técnicas ¹ - <i>Technical Sales Engineer</i>	P/M	2.300.000	3.600.000	2.350.000	3.650.000	1,7%
	G	3.100.000	4.300.000	3.200.000	4.500.000	4,1%
Analista Inteligencia Negocios - <i>Business Intelligence Analyst</i>	P/M	1.500.000	2.000.000	1.600.000	2.400.000	14,3%
	G	1.600.000	2.700.000	1.800.000	3.000.000	11,6%
Especialista Marketing Digital - <i>Digital Marketing Specialist</i>	P/M	1.400.000	2.200.000	1.500.000	2.300.000	5,6%
	G	1.800.000	2.600.000	2.000.000	2.800.000	9,1%

* Empresas pequeñas y medianas hasta UF 100.000, empresas grandes por encima de UF 100.000,01.

¹ Las rentas están compuestas de un promedio: fijo + variable

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

SERVICIOS TRANSITORIOS PROFESIONALES Y OUTSOURCING

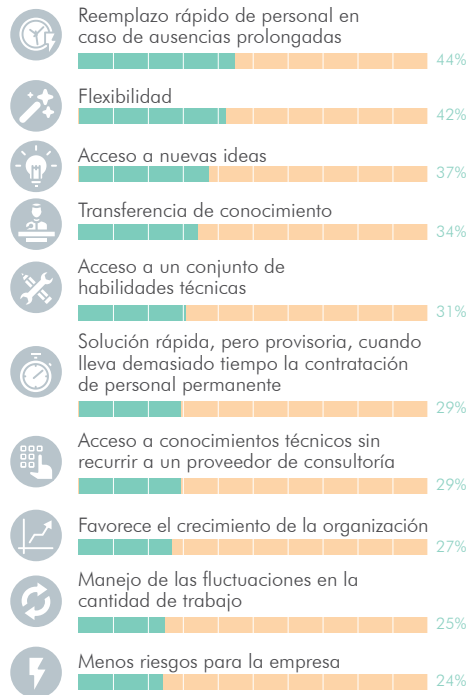
El área de temporales y outsourcing adquirirá cada vez más relevancia en el mundo laboral. Los reemplazos, los proyectos puntuales o bien trabajos que están delimitados por algún período de tiempo son algunos de los ejemplos más claros que explican el auge de los Servicios Transitorios.

Las empresas que buscan alta eficiencia serán en 2019 las que más demanden profesionales temporales, los cuales deberán contar con habilidades específicas propias del trabajo a desempeñar. Profesionales en búsqueda activa de trabajo con disponibilidad inmediata son los más beneficiados. Estas oportunidades son de rápida inserción laboral, al durar entre una y dos semanas en cerrar un proceso de selección.

En cuanto a las perspectivas, se espera que las compañías se ajusten cada vez más a las nuevas dinámicas laborales, sobre todo a la incorporación de Servicios Transitorios y Outsourcing de posiciones de nivel profesional.

¿Cuáles son los principales beneficios de contratar personal de forma temporal o para proyectos específicos en su organización?

■ % principales beneficios



Fuente: Encuesta con 200 gerentes/ejecutivos de Chile.

La flexibilidad en el mercado laboral se ha transformado en un tema sociocultural muy presente. Los profesionales aspiran hoy a trabajos que les permitan acceder a nuevos desafíos y probar diversos rubros. Las empresas, por su lado, no ven satisfechas sus necesidades de reclutamiento especializado en forma eficiente, y los Servicios Transitorios y Outsourcing surgen como una excelente solución para cumplir con estas necesidades.

Debido a la gran importancia que adquirirán los trabajos temporales, va a resultar fundamental que quienes opten por este tipo de empleos sean personas autónomas y de fácil adaptación a los cambios, ya que uno de los requisitos principales será poder asumir nuevos desafíos de manera constante y adecuarse correctamente a distintos métodos de trabajo.

Lograr mayor penetración en el mercado, posicionar los servicios como algo estratégico, mejorar la confianza de los empresarios en outsourcing y aumentar la inserción de profesionales en cargos temporales, son algunos de los principales desafíos para este año que viene, los cuales serán recompensados con un aumento en los salarios que variará entre un 5 y un 10%.



POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Analista Contable
- Jefe de Contabilidad
- *Project Manager*
- *HR Business Partner*



HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Conocimientos en temas digitales
- Expertos en tecnología
- Aprendizaje rápido
- Capacidad de adaptación



Visita: roberthalf.cl/proyectos-temporales



METODOLOGÍA

La Guía Salarial 2019 de Robert Half da a conocer las rentas promedio que reciben los profesionales de diferentes áreas de especialidad, según su cargo y la dimensión de la empresa (pequeña, mediana o grande).

Para determinar el tamaño de la compañía se utilizó el monto estimado de ventas anuales, de acuerdo a lo propuesto por

el Servicio de Impuestos Internos (SII): pequeñas y medianas hasta UF 100.000 y grandes por encima de UF 100.000.

Además de los sueldos previstos para 2019, la Guía Salarial muestra los valores del año anterior y sus variaciones porcentuales, para entender la evolución que han tenido las remuneraciones en cada área.

Los salarios de 2018 y 2019 se calcularon comparando los sueldos promedio de cada posición en cada año, alcanzando una variación porcentual por año.

Los grupos profesionales abarcan a personas con perfiles diversos. Así, factores como la antigüedad en la posición, las capacidades, el sector y las habilidades blandas justifican las diferentes remuneraciones para un mismo cargo.

Buscando reflejar la realidad del mercado, Robert Half decidió no considerar los salarios mucho más altos o mucho más bajos que los de los principales grupos profesionales presentados en la Guía Salarial, ya que se clasificaron como excepciones o “puntos fuera de la curva”.

Las rentas presentadas en este material consideran solo el salario bruto mensual y no incluyen bonificaciones ni otros beneficios, a menos que la parte variable se mencione expresamente en las tablas.

SOBRE ROBERT HALF

Robert Half es una empresa de reclutamiento especializado, líder en el mundo. Fundada en 1948, la compañía opera en Chile enfocada en la selección de profesionales, mandos medios y alta dirección, en las áreas de Ingeniería, Minería, Tecnología, Ventas y Marketing, Servicios Financieros y Finanzas y Contabilidad, principalmente.

La firma cuenta con más de 300 oficinas distribuidas en Norteamérica, Europa, Asia, Sudamérica y Oceanía.

Este año, Robert Half fue escogida por la revista Fortune –por vigésimo año consecutivo– como la “Compañía más admirada del mundo” en la categoría de Reclutamiento, uno de los rankings con mayor relevancia a nivel internacional.

Además, tiene acciones en la Bolsa de Nueva York y está presente en el índice S&P que lista las 500 empresas de mayor valor en Estados Unidos.

Por último, es una empresa comprometida con el éxito de sus clientes y candidatos. Trabaja como partner estratégico para la identificación de los profesionales que necesitan las compañías y se esfuerza por establecer relaciones de confianza y a largo plazo. Eficiencia, calidad y ética son los pilares que guían sus procesos. Orienta a sus candidatos en el desarrollo de su carrera profesional y les ayuda a tomar las decisiones que contribuirán a su crecimiento personal y laboral.



Visita **roberthalf.cl** o llama a
+56 22 928 8700.

¿DÓNDE ESTAMOS?

SANTIAGO

Av. Isidora Goyenecha 2800 – Piso 15

Torre Titanium
Las Condes – Santiago.

Código postal: 7550-647

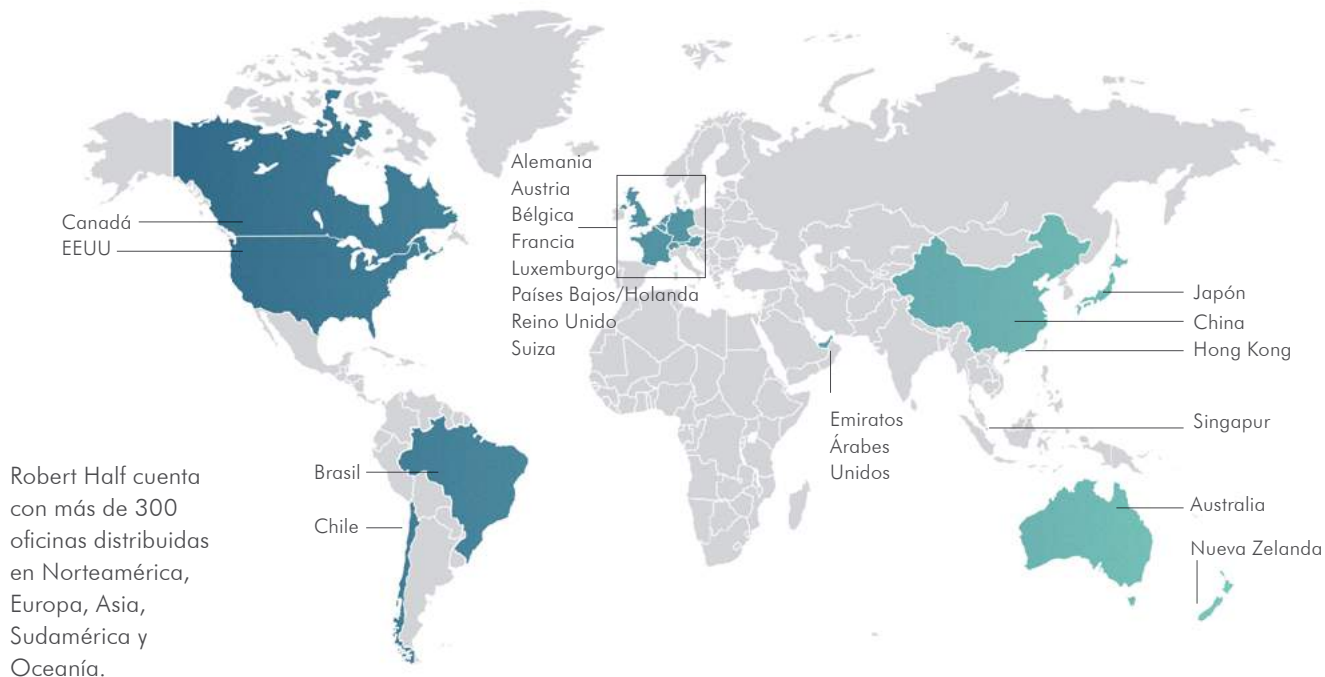
Teléfono: +56 22 928 8700

Visita roberthalf.cl



¿DÓNDE ESTAMOS?

OFICINAS INTERNACIONALES



Ingeniería

Tecnología

Recursos Humanos

Finanzas y Contabilidad

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Proyectos Temporales

+56 22 928 8700

roberthalf.cl

