2015 Salary Guide

Robert Half®

Contenido

2 Un mensaje de la Directora
3 Como usar la Guía Salarial
4 Introducción: Escenario de contrataciones
Tendencias para 2015
5 Finanzas y Contabilidad
6 Salarios en Finanzas y Contabilidad
7 Ingeniería - Minería
8 Salarios en Ingeniería - Minería
9 Ingeniería - Industria
10 Salarios en Ingeniería - Industria
11 Tecnología
12 Salarios en Tecnología
13 Servicios Financieros
14 Salarios en Servicios Financieros
15 Ventas y Marketing
16 Salarios en Ventas y Marketing
17 Recursos Humanos
18 Salarios en Recursos Humanos
19 Los riesgos de hacer una contraoferta
20 Sobre Robert Half

Un mensaje de la Directora

Queremos compartir con ustedes los resultados de nuestra segunda guía salarial, gracias a la investigación de Robert Half y las observaciones de mercado realizadas a altos ejecutivos por consultores calificados. Las cifras reflejan la realidad salarial de las áreas de finanzas y contabilidad, ingeniería, mercado financiero, marketing y ventas, entre otras.

Les entregamos esta guía para que la utilicen como un soporte en la búsqueda de profesionales y, a su vez, una ayuda para los que quieren emprender un nuevo desafío laboral. Robert Half, en su constante búsqueda por mejorar la calidad del empleo en Chile, quiere hacer de esta guía salarial un indicador de la realidad laboral de nuestro país.

Atentamente,

Karina Pérez
Directora Asociada – Robert Half Chile

Cómo usar la Guía Salarial

Salary Guide 2015 es una guía con información sobre tendencias de contratación y salarios en las áreas de finanzas y contabilidad, ingeniería, marketing y ventas, mercado financiero, recursos humanos, seguros y tecnología. Además de los principales grupos profesionales en esas áreas, este material aporta resultados de estudios exclusivos de Robert Half, panoramas de contratación especializados y contenido de apoyo para gerentes y reclutadores.

En esta guía se informan los salarios abonados a profesionales de empresas de diferentes tamaños (P/M y G). Para hacer la diferenciación entre las empresas pequeñas/medianas y las grandes, esta guía utiliza el monto estimado de ventas anuales, de acuerdo a lo propuesto por el Servicio de Impuestos Internos (SII) - Empresas pequeñas y medianas hasta 100.000 UF, empresas grandes por encima de 100.000,01 UF. Además de los datos de 2015, también se hace una comparación con los salarios del año anterior y sus variaciones porcentuales, mostrando la evolución de la remuneración en cada área.

La comparación de los salarios de 2014 y 2015 se calculó según la siguiente metodología: comparar los salarios promedio de cada posición en cada año, alcanzando una variación porcentual por año. Los grupos profesionales abarcan a personas con perfiles diversos: factores como la antigüedad en la posición, las calificaciones, el sector de actuación y las capacidades a nivel de conducta justifican las diferencias de remuneración presentadas para la misma posición. 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 Salary Guide, los cuales se consideran "puntos fuera de la curva". Los salarios presentados en este material no incluyen bonificaciones y otros beneficios, a menos que la parte variable se mencione expresamente en las tablas.

En esta guía Robert Half presenta salarios en las siguientes áreas:

Finanzas y Contabilidad

Ingeniería Minería

Ingeniería Industria

Tecnología

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Recursos Humanos

Escenario de contrataciones y tendencias para 2015

El año 2014 cerró con una tasa de desempleo al alza comparada con el año anterior. Eso deja una incógnita con respecto a cómo será la tendencia del empleo y de los salarios para el 2015.

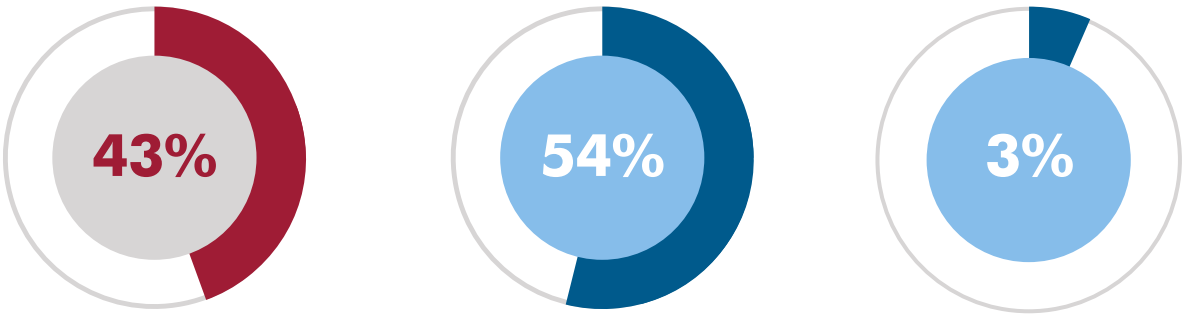
Con respecto al empleo, no se espera que la tasa siga en aumento, sino más bien que se estabilice a principios del 2015. En términos salariales, a la salida de un año de poco crecimiento, marcado por cambios, no esperamos que sea un mercado de una tendencia alcista en valores. Será un año de variaciones de salarios más relacionadas a la inflación y al IPC, con una mirada más prudente, pues durante el 2011 y el 2013, los valores de mercado sufrieron importantes alzas que ahora tenderán a regularizarse.

Chile seguirá teniendo una posición importante en términos de empleo, calidad del mismo y valorización con respecto a otros países de la región. Se espera que Chile mantenga su condición de ser uno de los países de Latinoamérica con mayores salarios y perspectivas de trabajo.

81%

de los directores de RH está confiado en cuanto al desempeño económico del país con miras al 2015

¿En promedio, qué tendencias en remuneraciones está enfrentando su empresa?



Aumento de sueldos

Sueldos congelados

Disminución de sueldos

Fuente: Encuesta de Robert Half con 100 directivos de Recursos Humanos.

Finanzas y Contabilidad

En momentos críticos, el rol del experto en finanzas es muy importante.

La búsqueda de cargos como analistas, jefes, contadores y gerentes contables es lo que más ha aumentado, generando gran demanda y consecuente incremento en los sueldos. Con la sofisticación contable en las empresas, donde hubo evolución de una contabilidad más básica y transaccional para algo más complejo, parametrizado y con estándares globales, el perfil del contador tradicional ha cambiado hacia uno más estratégico. Ese cambio genera profesionales con formación más sólida, donde experiencia en las grandes empresas de auditoría, conocimiento en contabilidad internacional y buen nivel de inglés son muy valorados por el mercado laboral. Los puestos relacionados con temas tributarios siguen una línea similar de incremento de sueldos, sobre todo por los cambios derivados de la reforma tributaria.

Por otra parte, también son requeridas habilidades blandas como liderazgo, buena capacidad de comunicación, y un buen balance entre delegar y ejecutar. Con la continua búsqueda de las empresas por eficiencia y reducción de costos, el líder actual debe también ser un perfil "hands on", donde además de la visión estratégica, el gerente debe involucrarse también en temas operativos.

En momentos críticos, en que la economía presenta desaceleración y hay cambios normativos, el rol del experto en finanzas es muy importante. Por eso, el sueldo del CFO se mantiene constante, incluso con espacio para incremento. En tiempos difíciles, es la persona que debe liderar la empresa en temas de costos, procesos e impuestos.

Por último, de una manera general, el tema del inglés marca el mercado chileno con un gran diferencial. Con la continua llegada de las multinacionales y con el proceso de apertura de las empresas chilenas a nuevos mercados, aquellos candidatos que saben inglés pueden alcanzar mayores sueldos, hasta un 35% dependiendo del puesto. Conocimiento en ERPs y buena estabilidad laboral también cuentan como puntos positivos en las búsquedas de estos profesionales.

TENDENCIAS

Cargos más demandados:

Controller
Gerente de Impuesto
Gerente y Jefe de Contabilidad
Analista Tributario y Contable

Habilidades valoradas:

Inglés
Conocimiento de contabilidad internacional y estándares globales (IFRS, US Gaap)
Manejo de ERP
Gestión de personas
Perfil hands on

Salarios en Finanzas y Contabilidad

Cargo	Tamaño de la empresa*		2014	2015	Variación
Director Financiero (CFO) (Finance Director (CFO))	P/M	CH$	5.000.000 - 10.000.000	5.000.000 - 10.000.000	1,5%
	G	CH$	6.300.000 - 15.500.000	6.500.000 - 16.000.000	
Gerente de Administración y Finanzas (Finance Manager)	P/M	CH$	3.500.000 - 6.500.000	3.500.000 - 6.500.000	2%
	G	CH$	4.500.000 - 9.000.000	4.500.000 - 9.500.000	
Gerente de Impuesto (Tax Manager)	P/M	CH$	- - -	- - -	5%
	G	CH$	4.000.000 - 6.000.000	4.000.000 - 6.500.000	
Gerente de Control de Gestión/ Controller (Controller)	P/M	CH$	3.000.000 - 5.000.000	3.000.000 - 5.000.000	2.5%
	G	CH$	4.000.000 - 7.000.000	4.100.000 - 7.400.000	
Gerente de Contabilidad (Accountant Manager)	P/M	CH$	2.300.000 - 3.500.000	2.500.000 - 3.700.000	9%
	G	CH$	3.000.000 - 4.500.000	3.100.000 - 5.200.000	
Gerente de Auditoría (Audit Manager)	P/M	CH$	- - -	- - -	1%
	G	CH$	3.500.000 - 6.000.000	3.600.000 - 6.000.000	
Jefe de Contabilidad (Chief Accountant)	P/M	CH$	2.000.000 - 3.000.000	2.100.000 - 3.200.000	10%
	G	CH$	2.500.000 - 3.500.000	2.800.000 - 4.000.000	
Jefe de Control de Gestión (Management Control Coordinator)	P/M	CH$	2.000.000 - 3.000.000	2.100.000 - 3.100.000	3%
	G	CH$	2.600.000 - 3.700.000	2.600.000 - 3.800.000	
Jefe de Tesorería/Tesorero (Treasury Coordinator)	P/M	CH$	2.000.000 - 3.200.000	2.100.000 - 3.200.000	1%
	G	CH$	2.500.000 - 3.500.000	2.600.000 - 3.500.000	
Jefe de Crédito y Cobranza (Credit and Collection Coordinator)	P/M	CH$	1.800.000 - 2.500.000	1.800.000 - 2.500.000	2%
	G	CH$	2.000.000 - 2.800.000	2.000.000 - 3.000.000	
Jefe de Finanzas (Finance Coordinator)	P/M	CH$	1.800.000 - 2.400.000	1.900.000 - 2.400.000	1%
	G	CH$	2.200.000 - 3.500.000	2.200.000 - 3.500.000	
Contador General (General Accountant)	P/M	CH$	1.000.000 - 2.000.000	1.100.000 - 2.100.000	9,5%
	G	CH$	1.500.000 - 3.000.000	1.600.000 - 3.450.000	
Auditor Interno (Internal Auditor)	P/M	CH$	900.000 - 1.350.000	900.000 - 1.400.000	5,5%
	G	CH$	1.100.000 - 2.300.000	1.200.000 - 2.500.000	
Analista Tributario (Tax Analyst)	P/M	CH$	800.000 - 1.250.000	800.000 - 1.400.000	8%
	G	CH$	1.200.000 - 2.450.000	1.300.000 - 2.650.000	
Analista Financiero (Financial Analyst)	P/M	CH$	950.000 - 1.550.000	1.000.000 - 1.650.000	5%
	G	CH$	1.300.000 - 2.650.000	1.300.000 - 2.800.000	
Analista de Tesorería (Treasury Analyst)	P/M	CH$	800.000 - 1.300.000	800.000 - 1.400.000	5%
	G	CH$	1.000.000 - 2.050.000	1.100.000 - 2.100.000	
Analista Contable (Accounting Analyst)	P/M	CH$	750.000 - 1.250.000	800.000 - 1.200.000	14%
	G	CH$	950.000 - 1.550.000	1.000.000 - 2.200.000	
Analista de Control de Gestión (Management Control Analyst)	P/M	CH$	850.000 - 1.450.000	900.000 - 1.500.000	5%
	G	CH$	1.250.000 - 2.300.000	1.300.000 - 2.450.000	

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

Ingeniería – Minería

Se empieza a ver una incipiente normalización salarial, tras las agresivas alzas de los últimos años.

Es uno de los sectores más importantes en la economía chilena, pero actualmente está en un ciclo de estancamiento. Hay contrataciones nuevas, principalmente para los proyectos de mantención y producción de las operaciones, pero por lo general, las nuevas contrataciones se hacen en los rangos bajos de la escala salarial. Con esto se empieza a ver una incipiente normalización salarial, pues los últimos dos años los sueldos habían aumentado por encima de la media del mercado.

No se han visto importantes aumentos de sueldos dentro del sector, por el contrario, han habido despidos sobre todo en el ámbito de los proveedores de servicios y productos que esperaban mayor crecimiento relacionados con los proyectos del área.

El sector de la minería es uno de los más fuertes pero tiene ciclos económicos. Este año estamos pasando por un ciclo a la baja y esto afecta el empleo y los salarios del sector. Pero asimismo se sabe que los ciclos cada vez son más rápidos y los expertos apuntan a que el próximo año partirá un repunte que mejorará las condiciones en la industria.

Conocimiento técnico especializado en operaciones mineras, procesos, maquinaria y tecnología es muy relevante a la hora de buscar una oportunidad de trabajo. Las personas por lo general suelen contar con experiencia previa en posiciones relacionadas dentro de la industria, pues es un sector donde se requieren conocimientos muy especializados. La capacidad de tener flexibilidad para trabajar en terreno, en horarios con turnos y en equipo, son características claves para un empleo en el sector.

TENDENCIAS

Cargos más demandados:
Gerente de Mantenimiento
Gerente de Operaciones
Administrador de Contrato
Jefe de Planificación

Habilidades valoradas:
Conocimiento previo en la industria
Flexibilidad
Movilidad
Trabajo en equipo
Normativas de calidad y de seguridad
Inglés

Salarios en Ingeniería – Minería

Cargo	Tamaño de la empresa*		2014	2015	Variación
Gerente de Operaciones Mina (Mine Operations Manager)	CH$	P/M	5.000.000 - 8.400.000	5.100.000 - 8.400.000	1%
		G	7.200.000 - 12.000.000	7.200.000 - 12.000.000	
Gerente de Operaciones Planta (Plant Operations Manager)	CH$	P/M	4.800.000 - 7.200.000	5.000.000 - 7.200.000	1,5%
		G	7.200.000 - 12.000.000	7.500.000 - 12.000.000	
Gerente de Ingeniería (Engineering Manager)	CH$	P/M	4.200.000 - 6.000.000	4.400.000 - 6.000.000	1%
		G	7.200.000 - 12.000.000	7.300.000 - 12.000.000	
Gerente de Mantenimiento	CH$	P/M	4.200.000 - 6.000.000	4.500.000 - 6.000.000	2%
		G	7.200.000 - 12.000.000	7.400.000 - 12.000.000	
Gerente de Proyecto (Project Manager)	CH$	P/M	4.500.000 - 8.000.000	4.300.000 - 7.800.000	-3%
		G	7.200.000 - 12.000.000	7.000.000 - 11.700.000	
Gerente de Construcción (Construction Manager)	CH$	P/M	3.800.000 - 6.500.000	3.600.000 - 6.200.000	-4%
		G	6.000.000 - 10.000.000	5.700.000 - 9.700.000	
Superintendente Mina/Planta (Mine/Plant Superintendent)	CH$	P/M	4.200.000 - 5.800.000	4.000.000 - 5.800.000	-2%
		G	5.400.000 - 7.800.000	5.200.000 - 7.800.000	
Gerente HSEC (HSEC Manager)	CH$	P/M	4.800.000 - 6.000.000	5.000.000 - 6.000.000	1,5%
		G	5.000.000 - 7.500.000	5.100.000 - 7.500.000	
Administrador de Contrato (Contract Administrator)	CH$	P/M	2.700.000 - 3.900.000	2.500.000 - 3.600.000	-6,5%
		G	3.800.000 - 6.500.000	3.400.000 - 6.300.000	
Geólogo Exploración (Exploration Geologist)	CH$	P/M	2.000.000 - 4.500.000	1.500.000 - 3.700.000	-18%
		G	2.500.000 - 7.000.000	2.000.000 - 6.000.000	
Geólogo Producción (Production Geologist)	CH$	P/M	2.000.000 - 4.500.000	1.800.000 - 4.000.000	-8%
		G	2.700.000 - 6.500.000	2.200.000 - 6.500.000	

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

Ingeniería – Industria

Los cargos que han aumentado principalmente los vemos en energía, consultoría e ingeniería de nuevos proyectos.

El sector industrial incluye un amplio grupo de empresas de distintos tipos, locales e internacionales. En muchas de ellas se generan procesos productivos y en otras se prestan servicios. Aquí pueden verse empresas del sector energético, de maquinaria, de servicios de ingeniería y construcción, de consumo masivo, del sector agroindustrial, entre otros.

Por lo general, los profesionales que trabajan en estas áreas cuentan con un background académico más técnico de las Ciencias y de la Ingeniería, pues el desarrollo de sus actividades requiere ese tipo de conocimientos. Pero hoy día es muy valorado en el mercado tener un buen mix entre destrezas técnicas y habilidades blandas. Características como el trabajo el equipo, el liderazgo, buenas de comunicación, autonomía y proactividad, son habilidades por lo general requeridas para un puesto de trabajo en el sector.

El inglés es importante principalmente en empresas multinacionales, pero también muchas compañías locales ya lo están solicitando, y como esta es un variable escasa en el mercado, estos profesionales podrían valorarse hasta por un 20% más. Este año ha habido también una aumento en la demanda de profesionales certificados en SIX SIGMA, ISO, OSHAS, normativas de calidad y de seguridad.

Los cargos que han aumentado principalmente los vemos en energía, consultoría e ingeniería de nuevos proyectos. El sector energético es creciente, tiene muchos proyectos de distinta índole y es un sector en expansión, mientras que la construcción está frenada y el financiamiento se ha vuelto más restrictivo. En el ámbito productivo, algunos sectores han estado más frenados por la disminución del consumo, pero asimismo para otros ha sido un año de expansión.

TENDENCIAS

Industrias que más contratan:
Energía
Servicios
Productivas

Cargos más demandados:
Gerente de Proyectos
Gerente de Operaciones
Gerente de Supply Chain

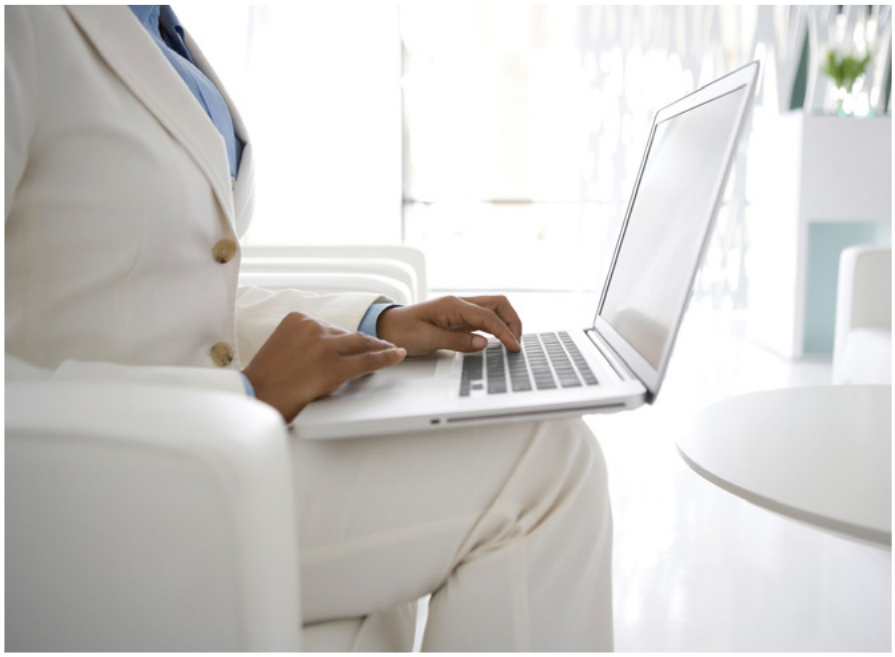
Habilidades valoradas:
Conocimiento previo en la industria
Trabajo en equipo
Normativas de calidad y de seguridad
Inglés

Salarios en Ingeniería - Industria

Cargo	Tamaño de la empresa*		2014	2015	Variación
Gerente de Operaciones (Operations Manager)	P/M	CH$	3.500.000 - 5.200.000	3.600.000 - 5.200.000	1%
	G	CH$	4.400.000 - 6.900.000	4.500.000 - 6.900.000	
Gerente de Servicio (Service Manager)	P/M	CH$	2.760.000 - 4.000.000	3.000.000 - 4.000.000	3%
	G	CH$	3.800.000 - 6.300.000	4.000.000 - 6.300.000	
Gerente de Proyectos (Project Manager)	P/M	CH$	3.000.000 - 4.400.000	3.150.000 - 4.400.000	2%
	G	CH$	4.200.000 - 7.500.000	4.400.000 - 7.500.000	
Gerente de Logística y Abastecimiento (Supply Chain Manager)	P/M	CH$	- - -	- - -	2%
	G	CH$	3.400.000 - 6.900.000	3.600.000 - 6.900.000	
Gerente de Construcción (Construction Manager)	P/M	CH$	- - -	- - -	-7.5%
	G	CH$	3.900.000 - 6.900.000	3.500.000 - 6.500.000	
Administrador de Contratos (Contract Administrator)	P/M	CH$	2.500.000 - 4.000.000	2.100.000 - 3.700.000	-10%
	G	CH$	3.400.000 - 5.700.000	3.000.000 - 5.000.000	
Jefe de Producción (Head of Production)	P/M	CH$	2.200.000 - 3.000.000	2.400.000 - 3.000.000	3%
	G	CH$	2.800.000 - 4.000.000	2.800.000 - 4.000.000	
Jefe de Logística (Head of Logistics)	P/M	CH$	1.600.000 - 3.200.000	1.700.000 - 3.200.000	2%
	G	CH$	2.800.000 - 3.800.000	2.800.000 - 3.800.000	
Jefe de Prevención de Riesgos (Head of Risk Prevention)	P/M	CH$	1.500.000 - 2.300.000	1.800.000 - 2.300.000	4%
	G	CH$	2.500.000 - 3.300.000	2.500.000 - 3.300.000	
Jefe de Terreno (Head of Field Operations)	P/M	CH$	2.000.000 - 2.800.000	1.800.000 - 2.700.000	-5%
	G	CH$	2.800.000 - 3.800.000	2.700.000 - 3.600.000	
Jefe de Proyectos (Project Coordinator)	P/M	CH$	1.800.000 - 3.200.000	1.900.000 - 3.200.000	1.5%
	G	CH$	2.300.000 - 4.200.000	2.400.000 - 4.200.000	
Ingeniero de proyectos (Project Engineer)	P/M	CH$	1.200.000 - 2.200.000	1.260.000 - 2.200.000	1.5%
	G	CH$	1.700.000 - 3.500.000	1.790.000 - 3.500.000	

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

Tecnología



Se sigue viendo una demanda constante por candidatos en áreas de desarrollo, de infraestructura o de proyectos.

Los especialistas técnicos son difíciles de encontrar, por lo que mantienen su nivel de remuneraciones, en especial en las áreas de Business Intelligence y SAP donde la demanda es creciente y continua. Hoy día además se valorizan mucho las habilidades blandas de los profesionales en tecnología y esto es justamente lo que marca la carrera, si se cuentan con estas habilidades, se puede hacer una carrera gerencial con gente a cargo, de lo contrario, la persona se realizará en una carrera más de especialidad técnica.

Las habilidades más demandadas son las de comunicación dentro de la organización en diferentes capas, el trabajo en equipo y la autonomía, la planificación, la proactividad, la capacidad de pensamiento analítico y resolución de problemas, además de un conocimiento más acabado del negocio.

Este es un mercado técnico, de ingenieros en sistema, civil informáticos, administradores de sistemas y tienen que actualizarse constantemente porque las tecnologías cambian día a día. Se usa mucho el trabajo a distancia, en línea con otros países, que tienen distintas tecnologías y distintos usos de horario. Por tanto, hay que tener habilidad para trabajar en lo multicultural, en equipo y ser autónomo.

TENDENCIAS

Industrias que más contratan:
Servicios
Banca y Seguros
Consultoría

Habilidades valoradas:
Capacidades técnicas comprobadas
Habilidades de comunicación
Trabajo en equipo y adaptabilidad

Cargos más demandados:
Analista de Business Intelligence
Account Manager
Especialistas de Infraestructura
Desarrollador de Sistemas

Salarios en Tecnología

Cargo	Tamaño de la empresa*		2014	2015	Variación
Diretor de TI/CIO - (IT Director/CIO)	P/M	CH$	- - -	- - -	1.5%
	G	CH$	6.000.000 - 12.000.000	6.300.000 - 12.000.000	
Gerente de TI - (IT Manager)	P/M	CH$	3.000.000 - 4.500.000	3.100.000 - 4.600.000	1%
	G	CH$	4.200.000 - 7.500.000	4.200.000 - 7.500.000	
Gerente de Infraestrutura de TI - (IT Infrastructure Manager)	P/M	CH$	- - -	- - -	1%
	G	CH$	3.100.000 - 5.000.000	3.200.000 - 5.000.000	
Gerente de Sistemas - (Application Manager)	P/M	CH$	- - -	- - -	2%
	G	CH$	3.300.000 - 5.800.000	3.500.000 - 5.800.000	
Gerente de Proyectos - (Project Manager)	P/M	CH$	1.800.000 - 3.000.000	1.900.000 - 3.000.000	2%
	G	CH$	2.000.000 - 3.800.000	2.100.000 - 3.800.000	
Jefe de Infraestrutura TI - (IT Infrastructure Coordinator)	P/M	CH$	1.500.000 - 2.800.000	1.600.000 - 2.800.000	3%
	G	CH$	1.800.000 - 3.500.000	2.000.000 - 3.500.000	
Jefe de Sistemas - (IT Applications Coordinator)	P/M	CH$	1.700.000 - 3.100.000	1.800.000 - 3.100.000	4.5%
	G	CH$	2.000.000 - 3.800.000	2.300.000 - 3.900.000	
Analista de Negocios TI - (IT Business Analyst)	P/M	CH$	1.300.000 - 2.400.000	1.300.000 - 2.400.000	2%
	G	CH$	1.500.000 - 3.000.000	1.650.000 - 3.000.000	
Analista Continuidad Negocio - (BCP/DRP Analyst)	P/M	CH$	- - -	- - -	2%
	G	CH$	1.800.000 - 3.000.000	1.900.000 - 3.000.000	
Analista de Business Intelligence - (BI Analyst)	P/M	CH$	- - -	- - -	11%
	G	CH$	1.600.000 - 2.800.000	1.900.000 - 3.000.000	
Analista de Sistemas - (Development Analyst)	P/M	CH$	800.000 - 2.400.000	1.000.000 - 2.500.000	6,5%
	G	CH$	950.000 - 3.000.000	1.100.000 - 3.000.000	
Analista de Infraestrutura - (Infrastructure Analyst)	P/M	CH$	800.000 - 2.500.000	900.000 - 2.500.000	3.5%
	G	CH$	950.000 - 2.700.000	1.100.000 - 2.700.000	
Analista de Soporte - (Support Analyst)	P/M	CH$	700.000 - 2.000.000	800.000 - 2.000.000	3,5%
	G	CH$	800.000 - 2.000.000	900.000 - 2.000.000	
Ingeniero de Ventas TI - (Technical Sales Engineer)	P/M	CH$	1.000.000 - 2.600.000	1.100.000 - 2.800.000	6.5%
	G	CH$	1.300.000 - 3.000.000	1.300.000 - 3.200.000	

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

Servicios Financieros

Las remuneraciones suelen ser más estables en el tiempo y los aumentos están más vinculados al IPC.

La banca es un sector maduro e importante en el contexto local. Con una respetable distancia de la minería, es uno de los sectores con mejores salarios y con posibilidad de hacer carrera si se tiene buena experiencia y aptitudes. Al ser un sector maduro, las remuneraciones suelen ser más estables en el tiempo y los aumentos están más vinculados al IPC. En la banca, la parte variable de la renta es un componente importante, más que en otros sectores de la economía, pero esto depende del desempeño individual y del cumplimento de metas.

Por lo general, hay profesionales de diversos background académicos en este sector, pero las carreras más comunes son Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil, Economía y Contabilidad. Respecto de las habilidades técnicas, se piden conocimientos en procesos bancarios, profesionales que conozcan los productos y la dinámica del negocio.

En términos de las habilidades blandas, que sean proactivos y ordenados para hacer y concretar negocios, trabajo en equipo, buena comunicación y relaciones interpersonales, ética de trabajo, capacidad de negociación y trabajar bajo presión.

En bancos nacionales no es tan necesario el inglés, pero en la banca internacional es fundamental contar con un buen nivel de inglés para optar por un trabajo. El inglés, al igual en otros sectores, es una habilidad con una demanda al alza.

TENDENCIAS

Cargos más demandados:
Evaluación Financiera
Riesgo y Crédito
Comercial
Underwriter (seguros)

Habilidades valoradas:
Inglés
Formación de punta
Conocimientos en procesos bancarios
Experiencia en el sector

Salarios en Servicios Financieros

Cargo		2014	2015	Variación
AUDITORIA (COMPLIANCE)				
Contralor (Controller)	CH$	5.000.000 - 9.000.000	5.100.000 - 9.000.000	1%
Gerente de Riesgo Operacional y TI (IT and Operational Risk Manager)	CH$	4.000.000 - 7.500.000	4.200.000 - 7.500.000	2%
Oficial de Cumplimiento (Compliance Officer)	CH$	3.000.000 - 5.500.000	3.100.000 - 5.500.000	1%
Auditor Interno Riesgo TI (Risk Internal Auditor)	CH$	1.500.000 - 3.000.000	1.700.000 - 3.000.000	4%
Auditor Interno Riesgo Operacional (Operational Risk Internal Auditor)	CH$	1.500.000 - 4.500.000	1.100.000 - 4.500.000	-6.5%
BANCA EMPRESAS - MIDDLE BANKING				
Gerente Banca Retail (Retail Banking Manager)	CH$	5.500.000 - 9.000.000	5.600.000 - 9.200.000	2%
Subgerente Banca Personas (Retail Banking Chief)	CH$	4.000.000 - 7.000.000	4.100.000 - 7.100.000	2%
Agente Oficina (Team Leader)	CH$	3.500.000 - 5.500.000	2.600.000 - 5.600.000	-9%
Jefe de Plataforma (Head of Platform)	CH$	2.500.000 - 3.500.000	2.200.000 - 3.500.000	-5%
Ejecutivo Alto Patrimonio Inversiones - (Investment Banking Executive)	CH$	4.000.000 - 6.500.000	3.600.000 - 6.500.000	-4%
Ejecutivo Banca Privada (Private Banking Executive)	CH$	2.000.000 - 3.000.000	2.100.000 - 3.100.000	4%
Ejecutivo Banca Preferente (Preferred Banking Executive)	CH$	1.500.000 - 2.500.000	1.600.000 - 2.500.000	2.5%
Ejecutivo Banca Clásica (Classic Banking \Executive)	CH$	900.000 - 1.500.000	1.000.000 - 1.500.000	4%
BANCA CORPORATIVA - CORPORATE BANKING				
Managing Director	CH$	6.500.000 - 9.500.000	6.600.000 - 9.600.000	1.5%
VP	CH$	4.300.000 - 6.500.000	4.400.000 - 6.600.000	2%
Associate	CH$	2.800.000 - 4.300.000	2.900.000 - 4.400.000	3%
INSURANCE				
Claim	CH$	1.500.000 - 3.200.000	1.350.000 - 3.400.000	1%
Underwriter	CH$	1.500.000 - 4.000.000	1.300.000 - 4.900.000	12.5%

Ventas y Marketing

Dado el contexto económico actual, las áreas comerciales han tenido un periodo más duro, por lo que las remuneraciones se mantendrán más constantes este año.

El ámbito comercial y ventas existe en forma transversal en todas las industrias y sectores, pero los perfiles de los profesionales en cada uno son diferentes, pues el contacto y acercamiento con los clientes en cada caso también requiere habilidades distintas.

Actualmente las áreas comerciales y de ventas están muy orientadas al cliente y se busca por lo tanto profesionales con excelentes capacidades de comunicación y de formar relaciones con los demás. El conocimiento técnico, del sector y del producto son elementos diferenciadores a la hora de buscar un trabajo. En el caso de los vendedores, se espera que conozcan el producto, la industria y que den valor agregado al cliente. Si se trata de un gerente comercial, que tenga visión global del negocio, mente estratégica, liderazgo y orientación a los resultados.

Dado el contexto económico actual, las áreas comerciales han tenido un periodo más duro, por lo que las remuneraciones se mantendrán más constantes este año. Todas las áreas comerciales tienen un componente variable en su remuneración que puede ir de un 30% al 60% de la renta anual, por el cumplimiento de los objetivos.

En el ámbito de las áreas de Marketing, se buscan perfiles de personas que puedan ser creativas y analíticas al mismo tiempo, que manejen conocimiento de los productos y el mercado. Que puedan entender bien el negocio y generar propuestas de valor para sus clientes.

TENDENCIAS

Industrias que más contratan:
Bienes y Servicios
Tecnología
Salud

Cargos más demandados:
Gerente de Ventas
Ingeniero de Ventas Técnicas
Key Account Manager
Product Manager

Habilidades valoradas:
Conocimiento previo en la industria,
Perfil comercial
Flexibilidad
Trabajo en equipo
Inglés

Salarios en Ventas y Marketing

Cargo	Tamaño de la empresa*		2015 **
Gerente Comercial (Commercial Manager)	P/M	CH$	5.200.000 - 7.000.000
	G	CH$	6.800.000 - 10.000.000
Gerente de Marketing (Marketing Manager)	P/M	CH$	2.800.000 - 4.400.000
	G	CH$	5.000.000 - 7.500.000
Gerente de Ventas (Sales Manager)	P/M	CH$	3.800.000 - 5.700.000
	G	CH$	5.000.000 - 8.200.000
Gerente de Canales (Channel Manager)	P/M	CH$	3.500.000 - 4.900.000
	G	CH$	4.400.000 - 6.300.000
Gerente de Negocions (Business Development Manager)	P/M	CH$	3.000.000 - 4.400.000
	G	CH$	4.800.000 - 6.300.000
Gerente de Exportaciones (Export Manager)	P/M	CH$	3.000.000 - 5.000.000
	G	CH$	4.800.000 - 6.300.000
Jefe de Producto (Product Manager)	P/M	CH$	1.800.000 - 2.800.000
	G	CH$	2.400.000 - 4.100.000
Jefe de Cuentas Claves (Key Account Manager)	P/M	CH$	2.600.000 - 4.300.000
	G	CH$	3.200.000 - 5.600.000
Jefe de Marketing (Head of Marketing)	P/M	CH$	1.800.000 - 3.000.000
	G	CH$	2.700.000 - 3.500.000
Ingeniero de Ventas Técnicas (Technical Sales Engineer)	P/M	CH$	2.200.000 - 3.500.000
	G	CH$	3.000.000 - 4.200.000

Las rentas están compuestas de um promedio: fijo + variable
* Empresas pequeñas y medianas hasta 100.000 UF, empresas grandes por encima de 100.000,01 UF.
** En 2014, no presentamos los salarios de Ventas y Marketing. Por esta razón, no comparamos los salarios en esta guía

Recursos Humanos

Conocimientos en manejo de sindicatos, leyes laborales y buenas habilidades de negociación son valorados.

El mercado para profesionales de Recursos Humanos ha evolucionado en Chile para un rol cada vez más estratégico. Por eso el rol de Business Partner (o Consultor Interno de RRHH) viene ganando mucha importancia, que es quien apoya y da soluciones a distintas unidades del negocio desde la perspectiva de gestión de personas. Mucho se ha escuchado hablar de gestión del cambio, y ese profesional es clave para implementar los procesos de renovación, que se basan en la innovación permanente.

Además de eso, hoy día es usual que existan búsquedas de personas con experiencia en manejo de sindicatos, con conocimiento en leyes laborales y buenas habilidades de negociación. Conocimiento en compensaciones, en atracción y retención de talentos también es valorado. Otras habilidades blandas buscadas en estos profesionales son poder de persuasión, motivación, buena comunicación, planificación de largo plazo, capacidad de visión y comprensión del negocio.

Hay cargos, como el Director de RRHH, Gerente de Compensaciones, Relaciones Laborales, de Desarrollo y Talentos que son más comunes en empresas grandes donde la estructura de RRHH es más compleja. Se observa también que es más común ver a psicólogos trabajando en áreas de RRHH, pero también existe espacio hoy para profesionales de otras carreras, como los Ingenieros Comerciales, Civiles, Contadores, Auditores y Abogados.

TENDENCIAS

Industrias que más contratan:
Bancos
Servicios
Bienes de Capital

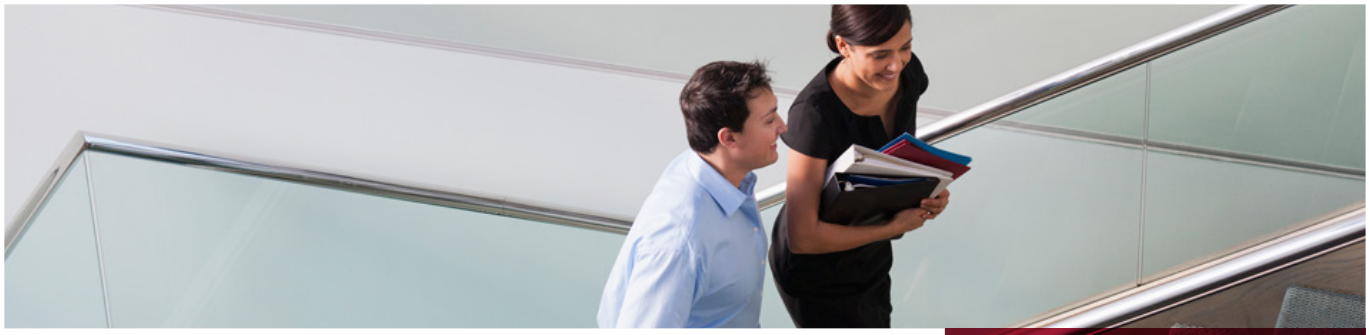
Cargos más demandados:
Business Partner
Gerente Relaciones Laborales
Especialista en Remuneraciones

Habilidades valoradas:
Experiencia en sindicatos y leyes laborales
Habilidad de negociación
Gestión del cambio

Salarios en Recursos Humanos

Cargo	Tamaño de la empresa*		2015 **
Director Recursos Humanos (Human Resources Director)	P/M	CH$	- - -
	G	CH$	7.000.000 - 13.000.000
Gerente Recursos Humanos (Human Resources Manager)	P/M	CH$	2.500.000 - 4.000.000
	G	CH$	4.000.000 - 9.000.000
Gerente Compensaciones y Beneficios (C&B Manager)	P/M	CH$	- - -
	G	CH$	4.000.000 - 7.000.000
Gerente Relaciones Laborales (R&L Manager)	P/M	CH$	-
	G	CH$	3.800.000 - 6.000.000
Gerente Adquisición y Desarrollo de Talento (Talent Acquisition and Development Manager)	P/M	CH$	- - -
	G	CH$	3.500.000 - 6.000.000
Jefe Recursos Humanos (Human Resources Supervisor)	P/M	CH$	1.100.000 - 1.700.000
	G	CH$	2.000.000 - 3.500.000
Generalista Recursos Humanos (HR Business Partner)	P/M	CH$	900.000 - 1.600.000
	G	CH$	1.800.000 - 2.700.000
Analista Reclutamiento y Selección (R&S Analyst)	P/M	CH$	800.000 - 1.200.000
	G	CH$	1.100.000 - 2.000.000
Analista Desarollo Organizacional (T&D Analyst)	P/M	CH$	1.150.000 - 1.500.000
	G	CH$	1.300.000 - 2.200.000
Analista Compensaciones y Beneficios (C&B Analyst)	P/M	CH$	800.000 - 1.150.000
	G	CH$	1.000.000 - 2.000.000

* Empresas pequeñas y medianas hasta 100.000 UF, empresas grandes por encima de 100.000,01 UF.
** En 2014, no presentamos los salarios de Recursos Humanos. Por esta razón, no comparamos los salarios en esta guía



CONSEJOS PARA GESTORES

74% de los gestores de recursos humanos reconocen que hacen contraofertas en algunos casos.

Los riesgos de hacer una contraoferta

Perder a un profesional casi siempre es un gran problema para las empresas. Cuando enfrentan la amenaza de ver a un talento dejar la empresa, muchos gestores piensan en la contraoferta como primera alternativa. Sin embargo, es importante pensar en las consecuencias de esta práctica antes de intentar ofrecer una remuneración superior al candidato para retenerlo.

Hay 5 razones principales para resistir a la tentación de hacer una contraoferta:

1. **No es una solución a largo plazo.** Ofrecer un salario y beneficios competitivos, promover políticas de reconocimiento y planes de carrera claros son las verdaderas estrategias de retención. La contraoferta, por el contrario, es sólo una forma costosa de posponer lo inevitable. Muchos profesionales que aceptan contraofertas terminan dejando la empresa menos de un año más tarde.
2. **Usted crea un mal precedente.** Muchas empresas no ven la posibilidad de que otros profesionales también consideren pedir la renuncia para recibir una contraoferta. Es probable que otros miembros del equipo usen esta estrategia: explorar el mercado de trabajo como una herramienta para renegociar sus salarios.
3. **Puede verse afectado el clima interno.** Por más "merecida" que sea una contraoferta, otros profesionales pensarán que hay favoritismo en la empresa. Las consecuencias pueden ser envidia y resentimiento en el lugar de trabajo. Las personas también pueden interpretar la contraoferta como una señal de que, sin importar el buen trabajo que hagan, es necesaria una amenaza de renuncia para obtener reconocimiento.
4. **Restablecer la confianza será un reto.** Si un aumento de salario persuadió a un profesional a permanecer en la empresa, la primera reacción del gestor será de alivio. Pero ni bien se supera la crisis inicial, comienzan a surgir dudas sobre la lealtad del profesional. Y él siempre pensará que la empresa tardó demasiado en reconocerlo.
5. **El profesional no tendrá un mejor desempeño.** Darle un aumento a un profesional no garantiza que éste logrará mejores resultados. Algunos incluso pueden pensar que son indispensables y perder el incentivo para hacer un buen trabajo – incluso puede caer su rendimiento.

Sobre Robert Half

Fundada en 1948, Robert Half fue la primera empresa de reclutamiento especializada en ofrecer profesionales calificados para el área financiera. Hoy, después de 64 años de experiencia en reclutamiento, Robert Half tiene un abanico ampliado de especialidades y en Chile contrata profesionales de finanzas, contabilidad, ingeniería, mercado financiero, tecnología, ventas, marketing y recursos humanos.

Primera empresa de reclutamiento especializada del mundo, 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 los Estados Unidos.

Con más de 345 oficinas y más de 10.000 colaboradores en el mundo, Robert Half inició en 2011 sus operaciones en Chile con una oficina localizada en Santiago.

Oficina Chile

Santiago

Avenida Isidora Goyenechea, 2800 - Piso 15

Torre Titanium - Las Condes - Santiago - 7550-647

+56 22 928-8700

roberthalf.cl

© 2014 Robert Half. RH-1214-CHL-SPA

Robert Half®