

ANÁLISIS DE TENDENCIAS Y SALARIOS 2024

Navegando por la
dinámica laboral
LATAM



CONTENIDO

- ▶ La remuneración importa
 - ▶ Los empleados no están bien
 - ▶ Navegando por el escenario del retorno la oficina
-
- ▶ El cambio a las competencias
 - ▶ Retos lingüísticos en LATAM
-
- ▶ Perder oportunidades de la IA
 - ▶ Las principales ventajas de utilizar la IA en las organizaciones

- ▶ Cómo promover la inclusión laboral teniendo en cuenta perspectivas diversas
- ▶ Pasa de las palabras a los resultados en tu lugar de trabajo

Ventas y Marketing
Construcción
Contabilidad y Finanzas
Recursos Humanos
Energía
Minería
Industria farmacéutica y equipamiento médico
Agroindustria
Manufactura
Cadena de suministro / Supply Chain
Tecnologías de Información



A pesar de los retos que presenta 2024 en el mundo laboral, el deterioro del panorama económico mundial y la creciente era de insatisfacción laboral no equivalen necesariamente a un año de pérdida de productividad. Por el contrario, pueden presentar una oportunidad de sentar unas bases sólidas para superar al mercado este año y los siguientes.”

METODOLOGÍA

El Análisis de Tendencias y Salarios LATAM 2024 es una exploración exhaustiva basada en las percepciones extraídas de una encuesta realizada entre el 12 de diciembre de 2023 y el 19 de enero de 2024, en la que se recopilaron respuestas de 12.400 empleadores y profesionales de distintos sectores de América Latina. Esta guía es un repositorio de observaciones críticas que arrojan luz sobre el dinámico panorama del mercado laboral. Profundiza en los factores que influyen en la satisfacción de **los empleados, la motivación y la evolución de los paradigmas del lugar de trabajo, la IA en el trabajo y las estrategias de DE&I.**

2024: ¿Se avecina una posible crisis de productividad?

Se avecina una crisis. En 2023, vimos los mismos ciclos continuados de frustraciones políticas en América Latina, pero los comportamientos de los consumidores y los empleados empezaron a alejarse de lo que los datos predecían. No creemos que nadie pueda saber con certeza si se trata simplemente de una evolución generacional, de una reconversión post-covid o de un nuevo mundo. **Sin embargo, la investigación que nuestro Análisis de Tendencias y Salariales 2024 proporciona un trasfondo que no debería ser ignorado por las empresas que quiera triunfar este año.**

Un tema recurrente en nuestros hallazgos **es la creciente disparidad entre las expectativas de las organizaciones y empleados para este año, un descenso de la satisfacción y, sobre todo, una menor inclinación a actuar** (tanto por parte de las organizaciones como de los empleados). Esta situación fomenta un ambiente de desvinculación, desapego y, lo que es más importante, un descenso significativo de la productividad en un momento de alta inflación, cuando más se necesita. Las repercusiones de descuidar esta cuestión podrían ser graves.

Entrando en detalles, nuestro Análisis de Tendencias y Salariales 2024 indica que la satisfacción con la retribución **se ha despalamado del 61% en 2023 a un 27% ahora**. Mientras que el 45% de los empleados prevé un aumento salarial superior al 10% **este año, sólo el 12%** de las organizaciones tiene intención de cumplir esta expectativa. Además, persiste el debate sobre la “vuelta a la oficina”, ya que el 91% de las organizaciones se inclinan por un modelo híbrido o totalmente presencial este año, lo que contrasta fuertemente con las expectativas de los empleados. Si a esto añadimos que el **57% de los empleados afirman sentirse más estresados que el año pasado**, no es de extrañar que el 55% admita sentirse desmotivado. El reto particular para América Latina este año es que menos personas tienen previsto cambiar de trabajo que en años anteriores debido a la incertidumbre económica, lo que aumenta el riesgo de estancamiento del talento.

Aunque esto pueda parecer bastante fatalista, poseer este conocimiento capacita a las organizaciones para tomar decisiones informadas sobre sus estrategias de talento y su aplicación.

Aparte de la retribución y los beneficios directos, hay otros elementos cruciales para elaborar una **Propuesta de Valor para el Empleado (PVE)** atractiva que nuestro análisis destaca. La formación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) es una expectativa importante entre los empleados, y **el impulso hacia una auténtica inclusividad (no sólo diversidad) se está intensificando**. Además, aunque los debates en torno a la Inteligencia Artificial (IA) se han calmado un poco, se han convertido en algo más generalizado. **Ahora que las interfaces de IA son ampliamente accesibles, ¿sabes cómo las utilizan tus empleados?** ¿Qué datos potencialmente sensibles podrían estar difundiéndose? Restringir el acceso a una valiosa herramienta de productividad no es la solución, pero permitir un uso desinformado plantea riesgos reales.

A pesar de los retos que presenta 2024 en el mundo laboral, **el deterioro del panorama económico mundial y la creciente era de insatisfacción laboral no equivalen necesariamente a un año de pérdida de productividad**. Por el contrario, pueden presentar una oportunidad de sentar unas bases sólidas para superar al mercado este año y los siguientes. Estamos deseando ayudarte a aprovechar esta oportunidad.



MIRANDO AL FUTURO

En los últimos años, **los mercados laborales latinoamericanos han experimentado cambios significativos**. Estos cambios se han visto impulsados por una combinación de factores socioeconómicos y dinámicas geopolíticas, que han dado lugar a demandas emergentes. Tanto los profesionales como los empleadores deben adaptarse a este panorama cambiante. Estas son las fuerzas cambiantes que afectan a tus equipos y que no puedes permitirte ignorar este año:

- La **era de la insatisfacción**: El 61% de los empleados han expresado este año su deseo de dejar el trabajo, y están más insatisfechos que nunca. Pero a medida que descienden los niveles de satisfacción y motivación, y aumentan los niveles de estrés, los empresarios se enfrentan a un claro reto de productividad.
- En el vibrante panorama empresarial de América Latina, **las competencias ocupan un lugar central**. Las organizaciones reconocen que una mano de obra cualificada es la columna vertebral del éxito organizativo. **Las organizaciones luchan por encontrar candidatos** con la combinación adecuada de conocimientos técnicos, habilidades interpersonales y adaptabilidad cultural.
- La **revolución digital y de la IA está transformando el sector**. Nuestra guía muestra la intrincada relación entre la IA y la mano de obra, perjudicando los retos y presentando las medidas que las organizaciones deben adoptar para aprovechar el potencial de esta ola tecnológica, al tiempo que garantizan el bienestar de sus empleados.
- Muchos empleados y responsables de contratación **desconocen las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DE&I)** de sus organizaciones, lo cual es un signo preocupante de escasa prioridad y compromiso. Se necesitan más esfuerzos para sensibilizar y promover la importancia de las políticas de DE&I en el lugar de trabajo y considerar las políticas como una motivación para los empleados.

Embárcate en este viaje con nosotros mientras navegamos a través de las corrientes de cambio, proporcionando ideas, análisis y estrategias procesables para ayudar a las organizaciones a prosperar en el mundo laboral en constante evolución en 2024.



LA ERA DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL

En el complejo panorama económico de América Latina se despliega una paradoja: mientras que menos empleados expresan su deseo de renunciar en comparación con años anteriores, sus niveles de insatisfacción laboral aumentan exponencialmente. A diferencia de Estados Unidos y Canadá, donde el porcentaje de empleados que se plantean cambiar de trabajo sigue aumentando, América Latina registra una tendencia inversa, debido a la preocupación por la situación económica.

El impacto en la productividad:

A pesar de esta aparente estabilidad en los niveles de retención del personal, las repercusiones de la insatisfacción son de gran alcance. **La inseguridad laboral, el estrés y la frustración crean una carga cognitiva que afecta al rendimiento.** Los trabajadores pueden centrarse en la visibilidad más que en las contribuciones valiosas, obstaculizando inadvertidamente la productividad.

Riesgos de contratación para los managers:

La cautela de LATAM a la hora de cambiar de trabajo plantea retos únicos a los encargados de reclutamiento, **ya que el 46% nos dice que tiene previsto aumentar su plantilla.** Aunque existe insatisfacción, las personas dudan en cambiar de puesto. Las razones son: inestabilidad económica, incertidumbre sobre el futuro y la inquietante pérdida del empleo. **Un asombroso 50% de los trabajadores teme perder su empleo actual en los próximos 12 meses.** Esta inercia inducida por el miedo ahoga los movimientos audaces, los saltos innovadores y las transiciones laborales. El temor a ser “el último en llegar, el primero en irse” se cierne sobre nosotros.

Sin embargo, en medio de este mar de insatisfacción, surge un atisbo de oportunidad. **Los mejores talentos, a pesar de sus reservas, pueden sentirse tentados a dar el salto.** El atractivo de mejores panoramas, mejores perspectivas y crecimiento personal tira de sus ambiciones. Tal vez sea la promesa de un papel más satisfactorio, la oportunidad de contribuir de forma significativa o la promesa del ascenso profesional. Sea cual sea el catalizador, estos individuos excepcionales se tambalean en el precipicio, contemplando el salto a un territorio desconocido.

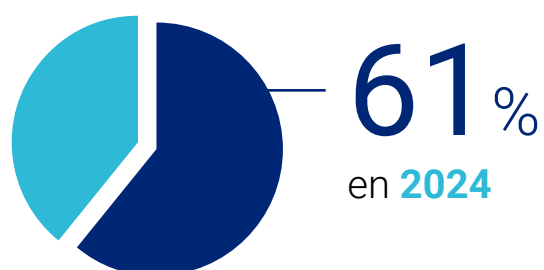
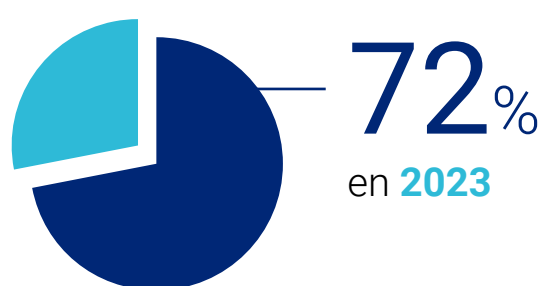
Esta cautela repercute en las estrategias de contratación, la retención y la dinámica del equipo. **Los responsables de contratación deben navegar por este delicado equilibrio para asegurar el talento cualificado y mantener la estabilidad de la organización.**

Es esencial comprender la dinámica de la insatisfacción laboral y el miedo a la inestabilidad en LATAM. No se trata sólo de cifras bajas; se trata de la cautelosa relación entre el descontento y los riesgos que plantea para las decisiones de contratación.

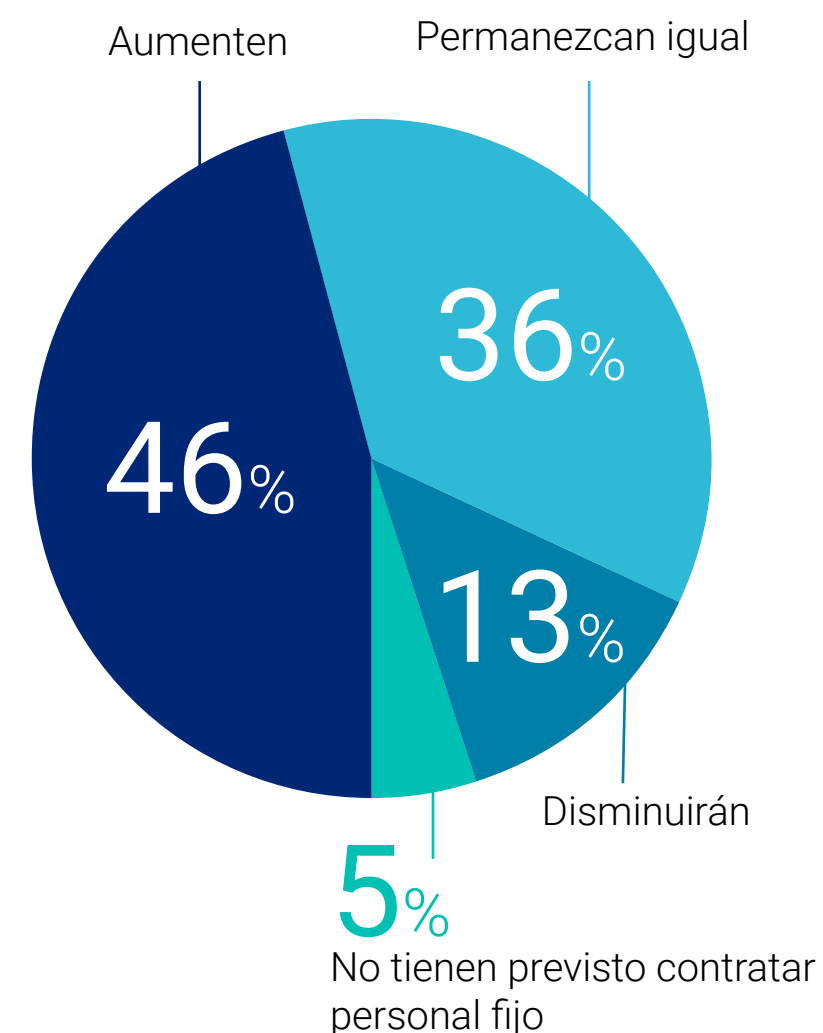
Las perspectivas económicas de LATAM para 2024 se caracterizan por una tasa de crecimiento prevista de **sólo el 1,3%**, más lenta que la de otras regiones en desarrollo, ya que persisten los retos en importantes socios comerciales como Estados Unidos y China.¹

La ralentización del crecimiento, la elevada inflación y la incertidumbre mundial significan que muchas personas de la región verán disminuir su nivel de vida este año y probablemente se enfrentarán a una mayor ansiedad sobre su futuro.²

Empleados que quieren dejar su trabajo:



En los próximos 12 meses, las organizaciones esperan que el número de empleados fijos:



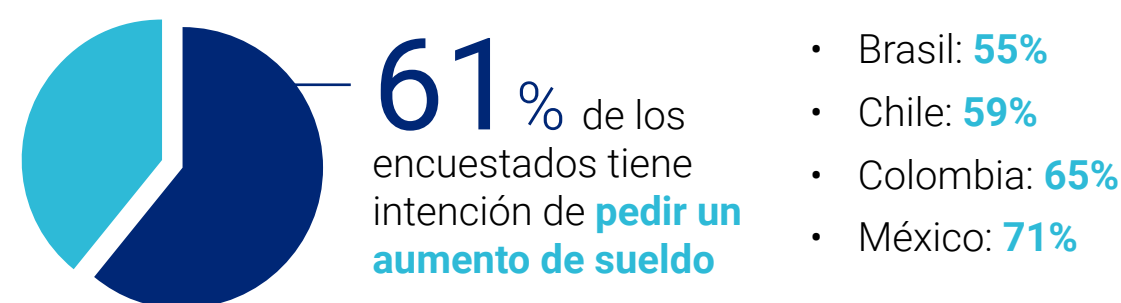
¹ Inflation Update in LATAM - Biz Latin Hub
² Latin America economic outlook | Deloitte Insights

La remuneración importa

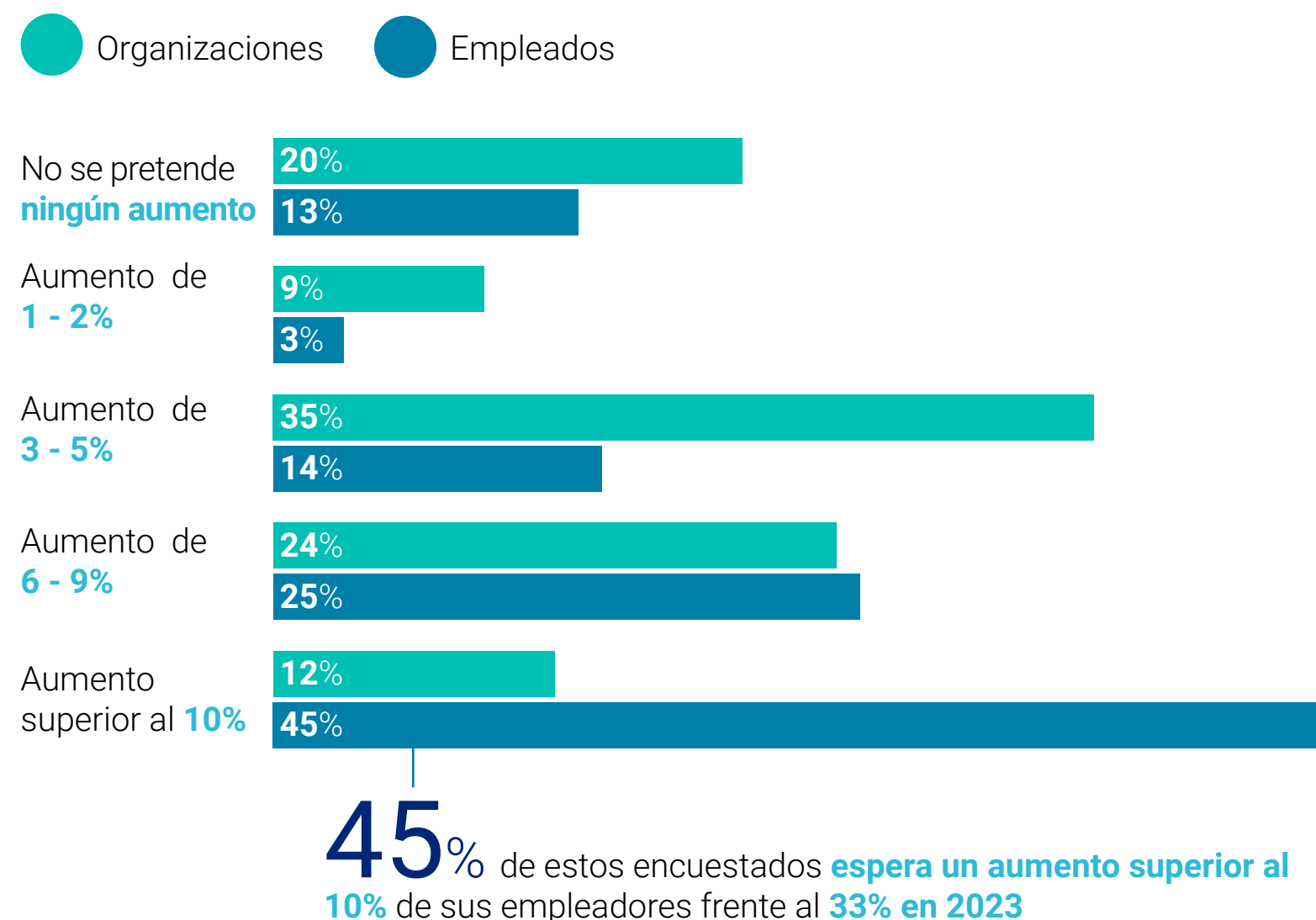
El salario es, el aspecto con el que los trabajadores están más descontentos, ya que sólo el 27% está satisfecho con su remuneración actual. Y aunque el **80% de las organizaciones prevén realizar aumentos salariales en los próximos 12 meses**, con las presiones inflacionistas y las limitaciones de costes tal como están, es probable que la mayoría no alcancen las expectativas de los empleados.

- **Sólo el 27% de los encuestados están satisfecho con su salario actual, frente al 61% de 2023.**

Aumento de sueldo en los próximos 12 meses:



En los próximos 12 meses, las organizaciones declararon que los salarios de los empleados cambiarán frente a lo que quieren los empleados:



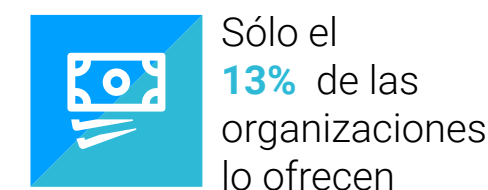
Opciones de compensaciones alternativas para abordar el dilema salarial

Las estrategias de retribución abarcan mucho más que el salario, y como el 41% expresa insatisfacción con sus beneficios, las organizaciones tienen una gran oportunidad de abordar algunas de las demandas de sus empleados de más retribución con su estrategia de beneficios.

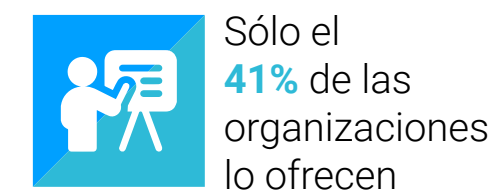
Los incentivos en acciones, o el apoyo al estudio profesional, fueron algunos de los beneficios más demandados, que podrían vincular más las retribuciones a los resultados y objetivos de la empresa y asegurar que los mejores talentos permanezcan en ella.

Beneficios más demandados por los empleados:

Incentivos en acciones:



Apoyo al estudio profesional:



Transporte subvencionado / Coche de empresa :

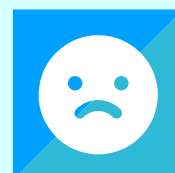


Los empleados no están bien

La insatisfacción de los empleados aumentó en 2024 en áreas como las funciones laborales actuales y los beneficios salariales.



El **57%** de los empleados sienten más estrés este año que el año pasado



El **55%** de los empleados están desmotivados



El **46%** de los empleados sufre agotamiento, o fatiga

Principales factores que los empleados dicen que les volverán a motivar

Como siempre, el factor número uno que la gente afirma que les volvería a motivar, misma razón por la que se plantean cambiar de trabajo es: **un salario más alto**. Pero, en este entorno de costes limitados, hay otras áreas en las que los empresarios pueden trabajar sin necesidad de rascarse el bolsillo para retener y motivar a su personal.

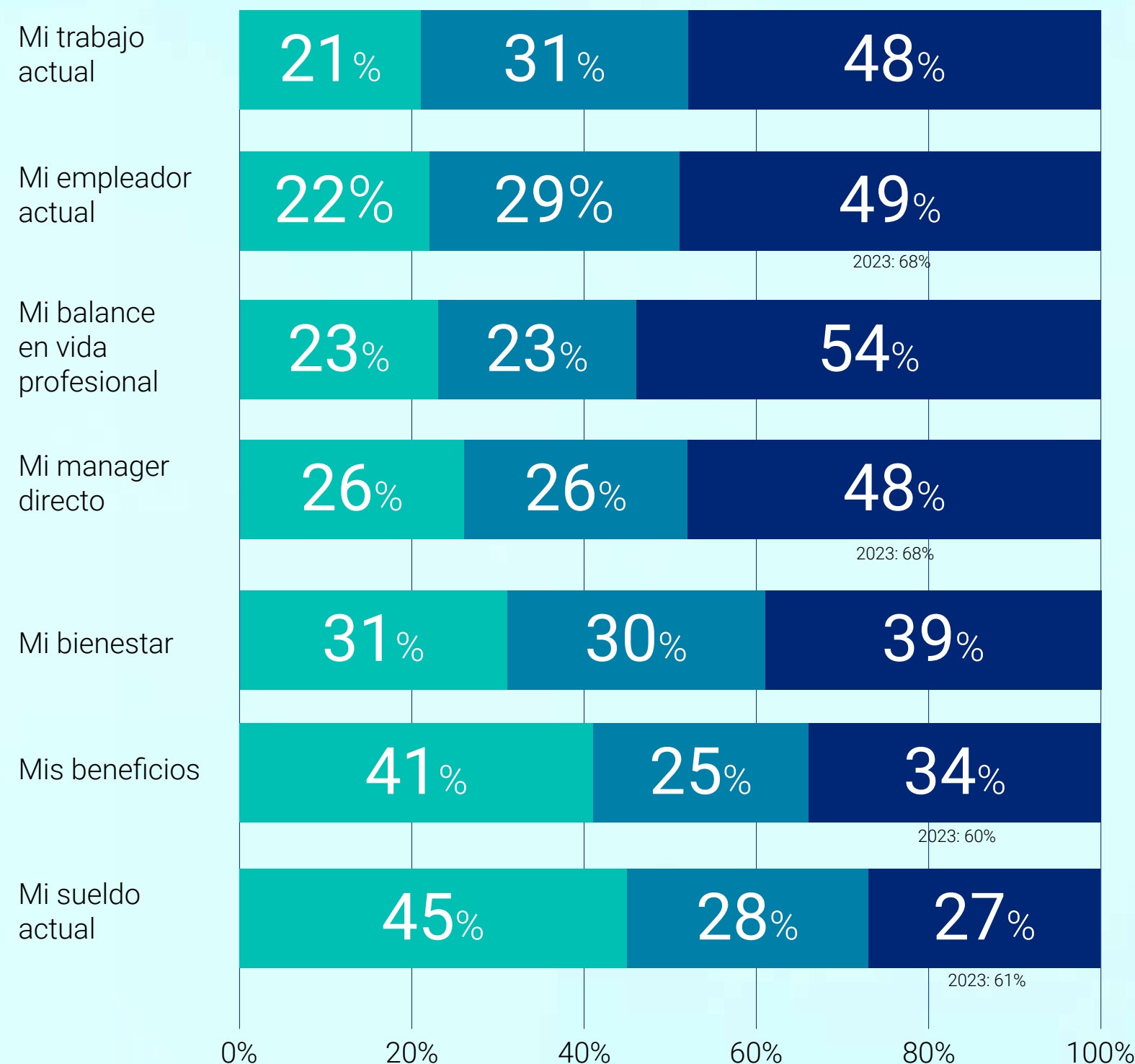
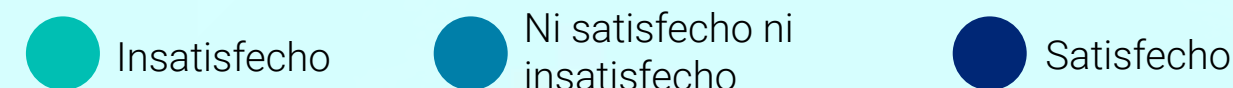
Los 3 principales motivadores según los empleados al margen del salario:

- **65%** Mejores prestaciones
- **52%** Más responsabilidad y promoción
- **25%** Búsqueda de un entorno más diverso, equitativo e inclusivo



Preguntamos a los empleados su nivel de satisfacción con respecto a lo siguiente:

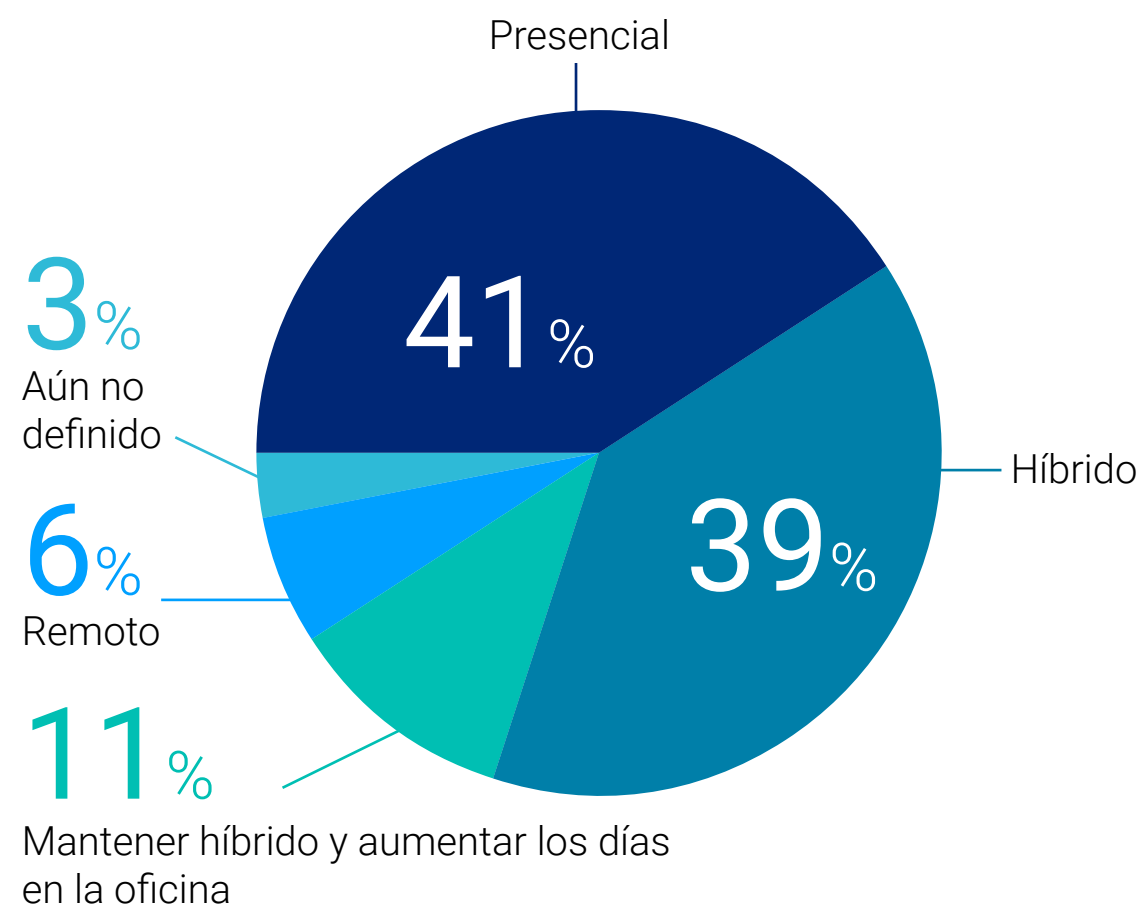
Nivel de satisfacción:



Navegando por el escenario del retorno la oficina

La vuelta a la oficina trasciende el mero traslado físico; simboliza una oportunidad **para redefinir nuestros entornos de oficina**. Estos espacios sirven como centros dinámicos para la innovación, la productividad y la interacción con la comunidad. En consecuencia, las organizaciones están ampliando sus días de oficina, y el **91% aspira a un modelo híbrido o totalmente presencial este año**.

Organizaciones y su régimen de trabajo 2024:

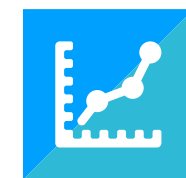


¿Cuántos días solicitan las organizaciones el régimen híbrido?

- **9% 1 día**
- **29% 2 días**
- **47% 3 días**
- **15% 4 días**

Sin embargo, los empleados no siempre lo ven así. Un considerable **21% de los empleados expresa su preferencia por el trabajo totalmente remoto** en sus futuras búsquedas de empleo. Sin embargo, esto no debería preocupar a las organizaciones, ya que sólo **el 6% prevé mantener una estructura de trabajo totalmente a distancia**.

Principales razones por las que los empresarios quieren que la gente vuelva a la oficina:



Aumentará la productividad



Para formación y desarrollo



No encaja en su cultura organizativa



Falta de equilibrio entre trabajo y vida privada: establecer límites

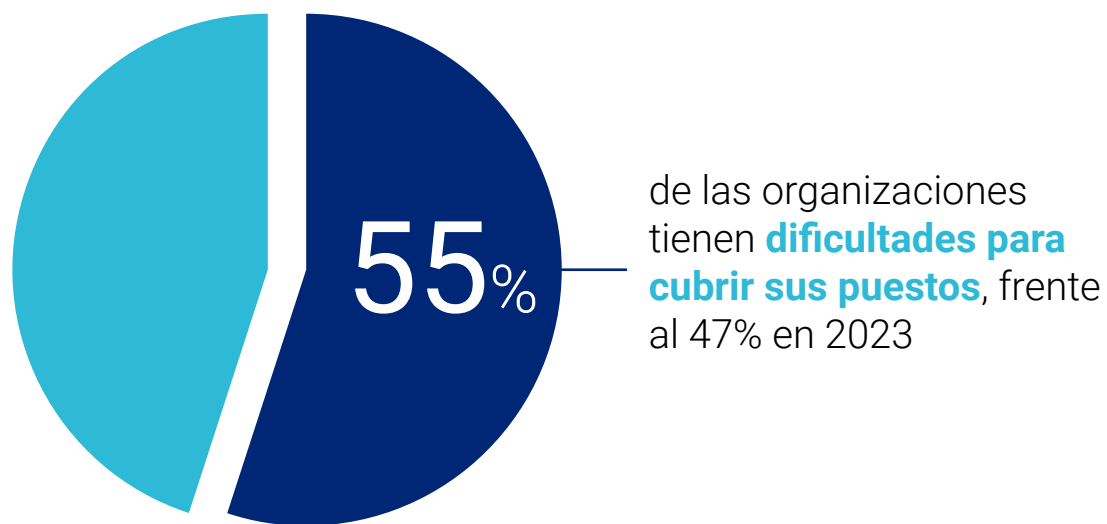
Las organizaciones reconocen que la vuelta a la oficina presenta una oportunidad distinta. Les permite facilitar el desarrollo profesional con aprendizaje en persona y momentos de coaching.

Además, los hábitos, rituales y pistas visuales que ayudan a cimentar la cultura de una empresa se aprovechan más fácilmente en la oficina.

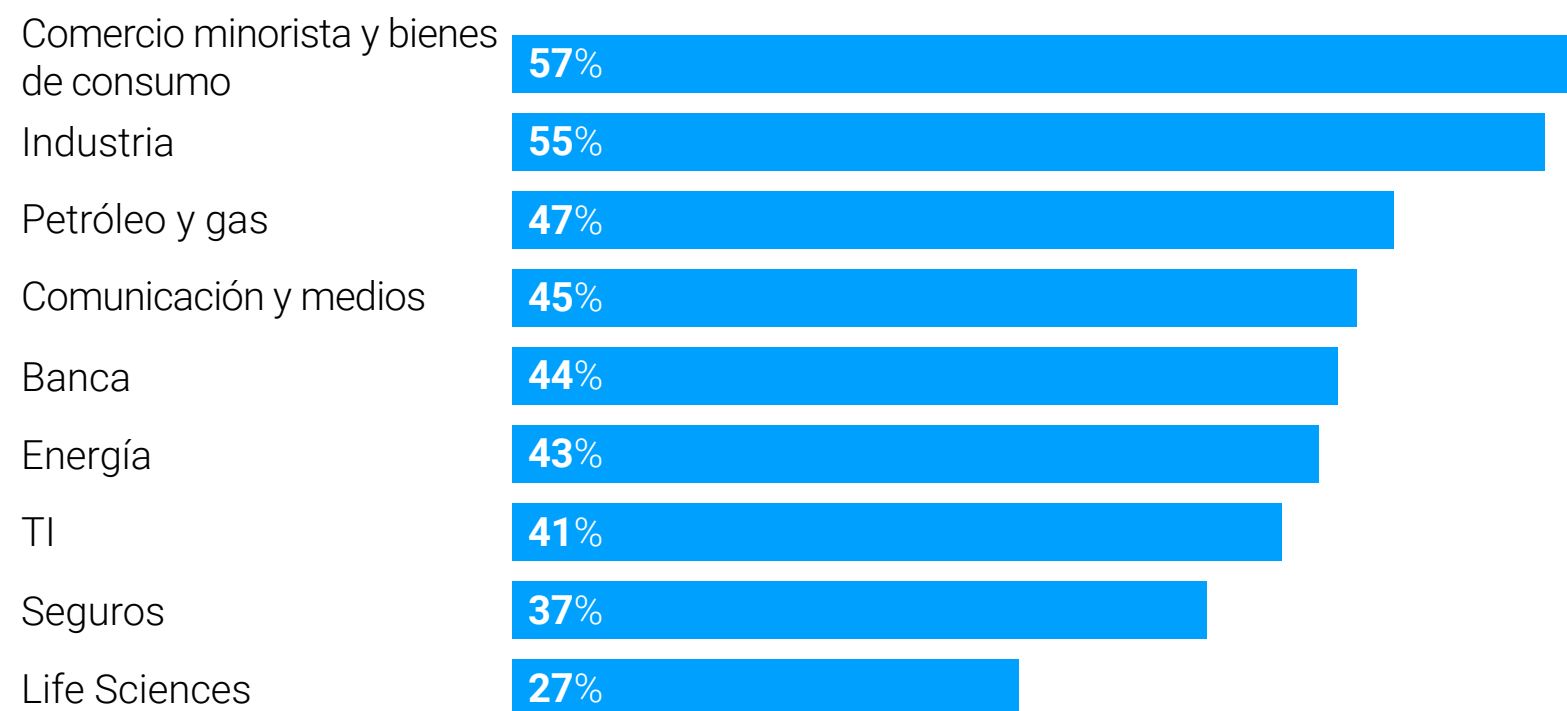


LOS RETOS DEL RECLUTAMIENTO EN LA ERA DE LA CONTRATACIÓN POR COMPETENCIAS

En el dinámico panorama del empleo latinoamericano, las organizaciones se enfrentan a obstáculos formidables cuando se trata **de la adquisición de talento**. Estos retos se están haciendo cada vez más difíciles, a medida que el aumento del trabajo a distancia y las empresas en busca de eficiencias de costes empiezan a pescar en la reserva de talento latinoamericano.



Dificultad para cubrir sus puestos por industria:



El cambio hacia las competencias

Para hacer frente a esta situación y la mejora de las cualificaciones son fundamentales, por lo que no es de extrañar que aumente el número de organizaciones que recurren a ellas para hacer frente a las dificultades para cubrir vacantes.

Preguntamos qué hacen las organizaciones para mejorar el acceso al talento:

- **53%** Capacitar o volver a capacitar al personal existente **para cubrir las carencias de cualificaciones**
- **34%** Dar a conocer su organización a **posibles candidatos**
- **29%** Contratar a más **becarios o recién graduados**
- **28%** Revisar las estrategias de contratación para fomentar una **mayor diversidad de candidatos**

También estamos viendo cómo un enfoque basado en las competencias empieza a introducirse en el proceso de contratación. Las empresas evalúan a los candidatos en función de sus aptitudes y no de sus títulos, años de experiencia o credenciales convencionales.

Las 5 habilidades sociales más valoradas a la hora de considerar a los candidatos para un puesto:

- **Resolución de problemas**
- **Trabajo en equipo**
- **Adaptabilidad**
- **Inteligencia emocional**
- **Liderazgo**



Retos lingüísticos en LATAM

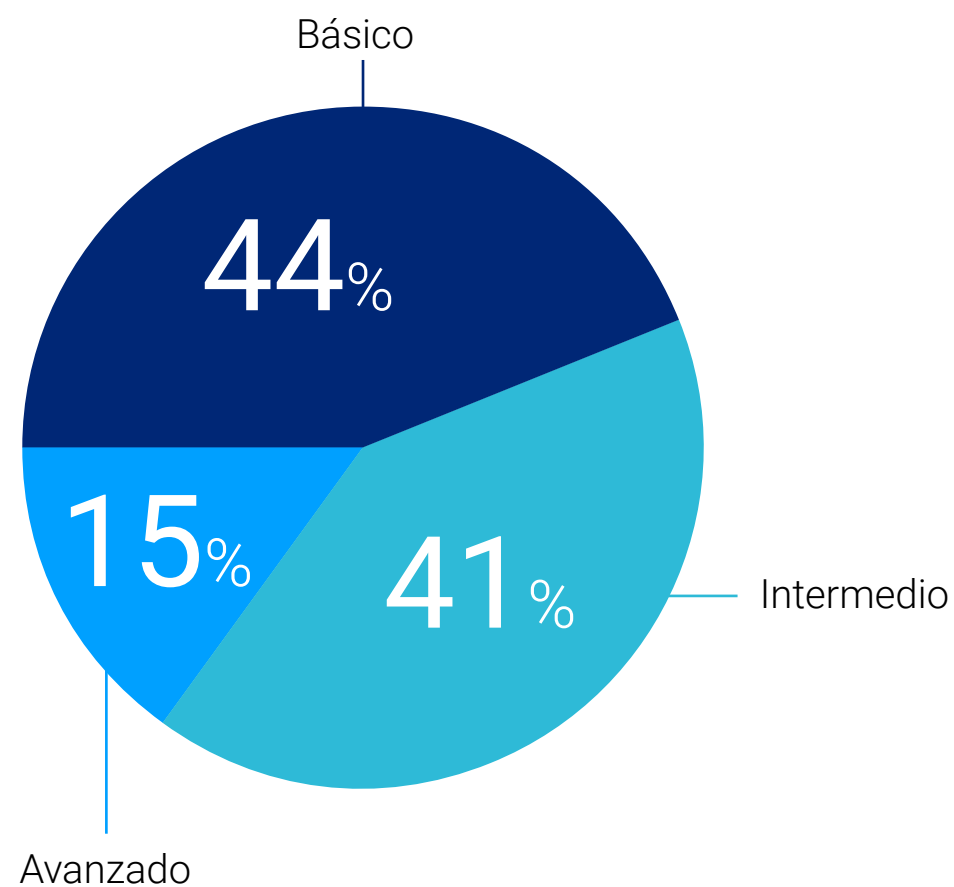
Un buen ejemplo de ello son las pruebas lingüísticas como parte del proceso de evaluación. A medida que Latinoamérica se convierte en un lugar cada vez más popular para el trabajo nearshore y offshore, las empresas se enfrentan a un reto polifacético: comunicarse eficazmente a través de fronteras, culturas y dialectos, además de las habilidades técnicas.

Preguntamos a las organizaciones sobre el proceso de contratación y las peticiones relativas a los idiomas:

Además de tu idioma local, ¿qué otro idioma pides en los procesos de contratación?

- **Inglés** 83%
- **Español** 25%
- **Portugués** 18%

¿Cuál es el nivel de inglés más habitual en los procesos de contratación que realizas?



La convergencia en América Latina de tendencias tecnológicas, cambios generacionales y retos económicos significa que la adaptación y las soluciones innovadoras, como el cambio hacia las habilidades y la formación, en lugar de esperar poder contratar basándose en las cualificaciones y la experiencia, serán cruciales.

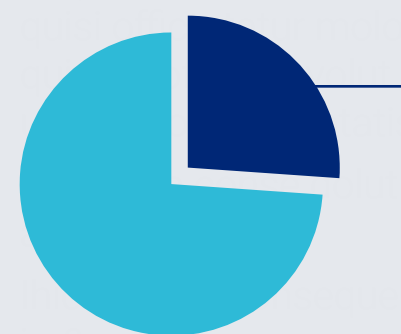


APROVECHANDO A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La IA está transformando el lugar de trabajo de muchas maneras, y su impacto en la mano de obra es tema de mucho debate, pero se ha hecho poco. Y todo el mundo parece verlo como un problema ajeno.

En los mercados emergentes de América Latina, se prevé que la IA afecte a entre el 26% y el 40% de los puestos de trabajo.¹

A medida que las organizaciones adoptan la transformación digital, la IA ofrece tanto promesas como complejidad. En este entorno dinámico, resulta crucial comprender el impacto de la IA en los empleados y las empresas.



29% de las organizaciones consideraron que la **IA eliminará más oportunidades** de empleo de las que creará.

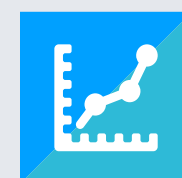
Perder oportunidades de la IA

El impacto de la IA en América Latina va más allá de la tecnología: es un catalizador del cambio positivo, el crecimiento económico y la inclusión social. A medida que la región siga adoptando la IA, la colaboración y la aplicación responsable serán fundamentales para liberar todo su potencial.

Pero muchas organizaciones no lo están haciendo con eficacia, ya que pocas fomentan el uso, o casi todos los empleados desconocen que su organización tiene protocolos de IA.

- Sólo el **36%** de las organizaciones mencionaron que fomentaban el uso de tecnologías o herramientas de IA.
- El **66%** de las organizaciones no tienen protocolos establecidos para el uso de la IA y el **86% de los empleados no son conscientes de ello.**

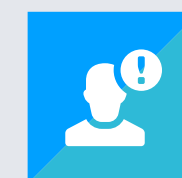
Las principales ventajas de utilizar la IA para las organizaciones



Aumenta la productividad y la eficacia



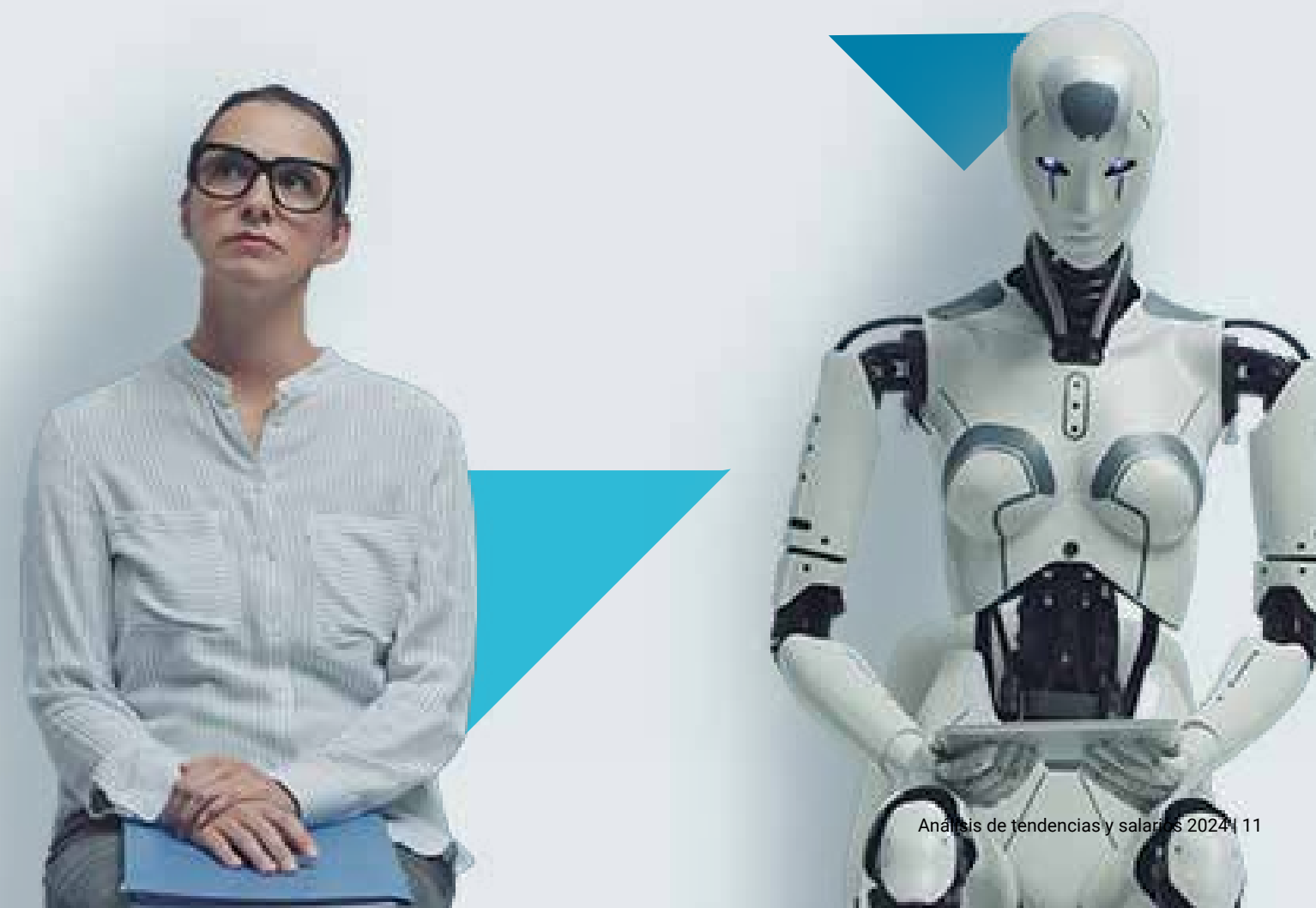
Ayudan a la creatividad y la generación de ideas



Reducción del riesgo de error humano

Cuando se les preguntó por el impacto potencial de la IA, tanto organizaciones como empleados coincidieron en que se puede ganar mucho, sobre todo en las áreas en las que las organizaciones tienen más dificultades, como la productividad.

Sin embargo, el reto está en que pocos están haciendo mucho por aplicarla conscientemente. Y aunque la IA tiene potencial para aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo, también suscita preocupación por el desplazamiento de puestos de trabajo, la vigilancia invasiva y la privacidad de los datos. **Es importante que las organizaciones adopten un enfoque responsable de la IA y se aseguren de que se considera cuidadosamente su impacto en los trabajadores.**



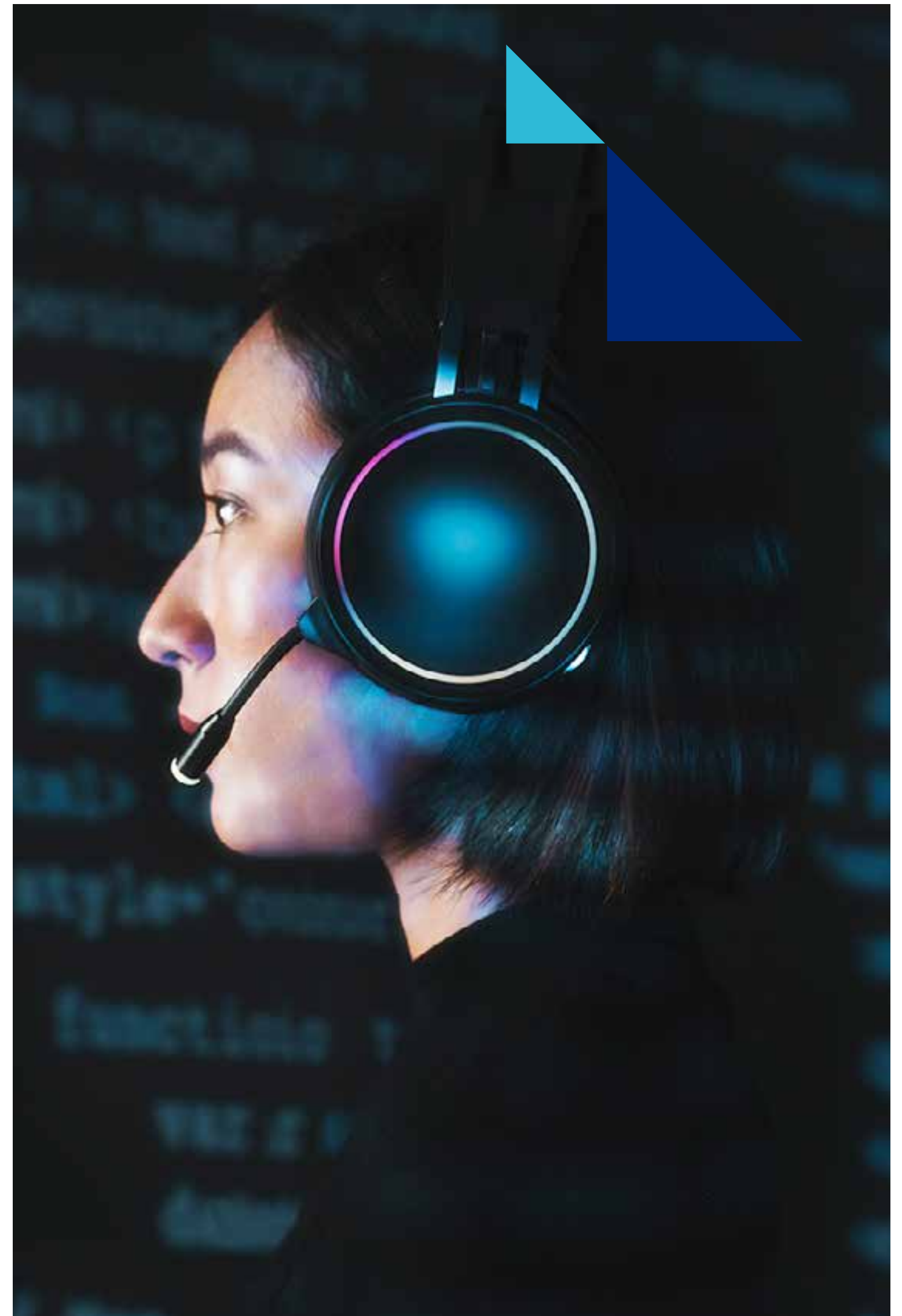
¹ La IA afectará al 40% de los empleos del mundo y podría traer desigualdad: FMI | WIRED

Las principales ventajas de utilizar la IA en las organizaciones

Sin embargo, este potencial transformador plantea cuestiones críticas a las organizaciones. ¿Están equipadas con el talento técnico y la infraestructura necesarias para aprovechar todo el potencial de la IA y proteger a tu organización de los riesgos de seguridad?

Abrazar este cambio requiere un enfoque estratégico que abarque:

- **Conocimientos técnicos:** Las organizaciones necesitan personas cualificadas en el desarrollo de la IA, para integrar eficazmente las soluciones de IA en sus operaciones.
- **Infraestructura de riesgos:** Como la adopción de la IA conlleva nuevos retos, como la privacidad de los datos, los riesgos de ciberseguridad y las consideraciones éticas para mitigar las posibles dificultades.
- **Formación y perfeccionamiento:** Invertir en programas de formación continua y perfeccionamiento es crucial para preparar a la mano de obra existente para funciones complementarias a la tecnología de IA y para cubrir la falta de talento en campos relacionados con la IA. A medida que las organizaciones adoptan soluciones de IA, los empleados necesitan adquirir nuevas habilidades y conocimientos para colaborar eficazmente con estas tecnologías. Sin embargo, es esencial insistir en la privacidad de los datos. Tus empleados pueden estar introduciendo datos confidenciales en el sistema, lo que podría revelar inadvertidamente secretos comerciales en futuras consultas. Es imprescindible equilibrar los avances tecnológicos con medidas sólidas de protección de datos.



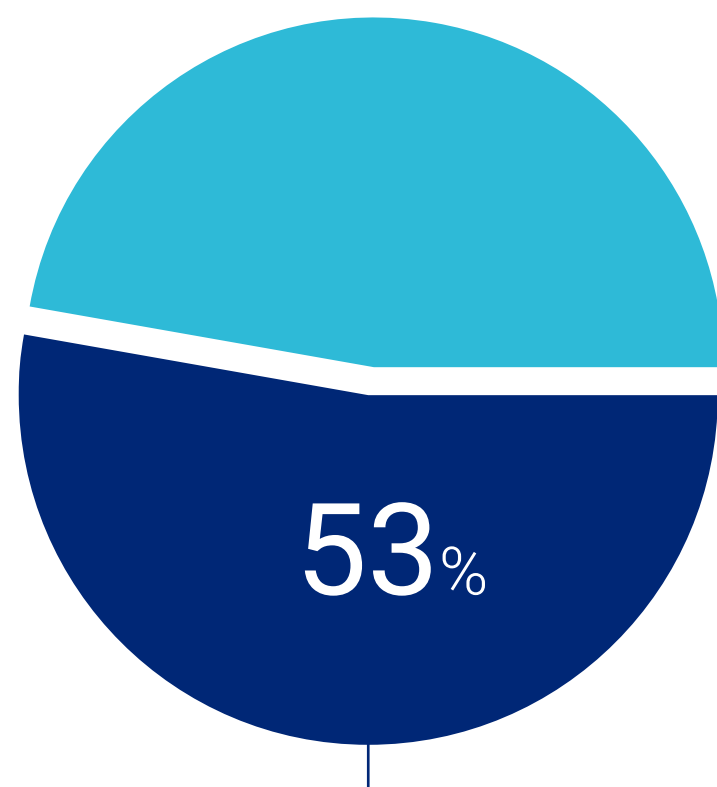
EL RETO DE DE&I

La buena noticia es que el porcentaje de organizaciones en América Latina que tienen una Política de DE&I* **ha aumentado del 61% en 2023 al 65% en 2024. La mala noticia es que la percepción del 53% de los empleados es que no creen que sus organizaciones se tomen en serio estas políticas de DE&I.**

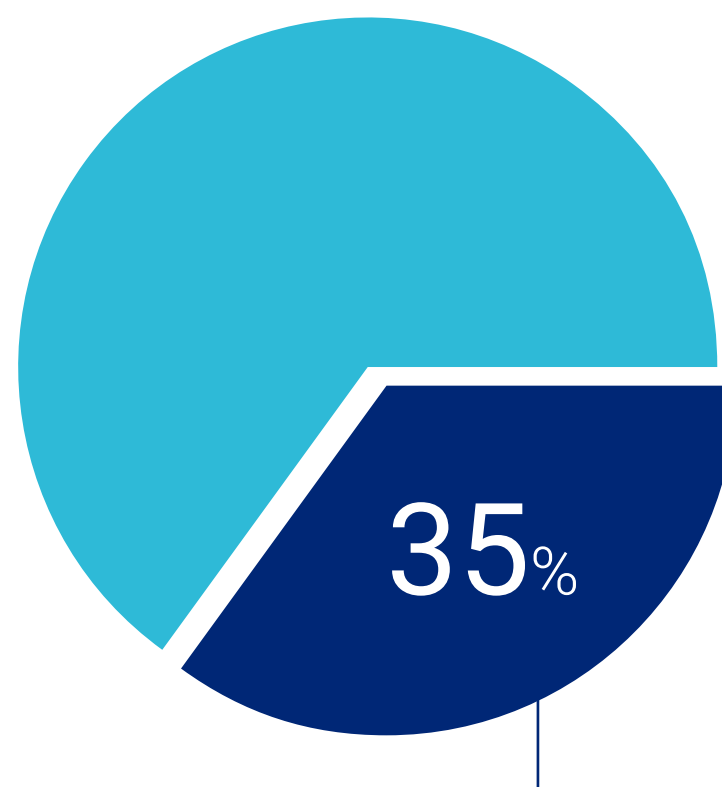
Se trata de una tendencia preocupante, ya que nuestra investigación destaca sistemáticamente lo importante que es la DE&I para los trabajadores, con un **68% de trabajadores que nos dicen que es importante para ellos que una organización tenga una estrategia clara en torno a la DE&I.** Estas políticas fomentan un entorno en el que los empleados de distintos orígenes se sienten valorados, respetados e incluidos.

Sin una política clara, puede producirse una pérdida de confianza, respeto y colaboración entre compañeros, así como posibles problemas de discriminación y acoso.

Además, cuando las organizaciones no tienen o no actualizan sus políticas de DE&I, pueden perderse los beneficios de tener una plantilla diversa e inclusiva, como el aumento de la innovación, la productividad y la satisfacción del cliente.



de los empleados **cree que su organización no se toma en serio las políticas de DE&I**



de los responsables de contratación **afirman que no tienen una política de DE&I o no están seguros de si su organización la tiene**



Cómo promover la inclusión laboral teniendo en cuenta perspectivas diversas

Los empleados mencionaron que **una de las mejores formas de promover la inclusión laboral en una organización es considerar perspectivas diferentes y diversas antes de aplicar cambios y tomar decisiones.**

Los empleados consideran que deberían aplicarse estas medidas para promover la inclusión laboral:



Considerar perspectivas **diferentes y diversas** antes de aplicar cambios y tomar decisiones



Más **representación** diversa en el **equipo directivo**



Más **formación** sobre distintos **temas de DE&I**



Disponer de un **proceso claro** para denunciar las **acciones discriminatorias** que se producen en la empresa



Tener **políticas de contratación inclusivas** para todo tipo de perfiles



Adaptar los espacios de trabajo para personas con discapacidades físicas o motoras



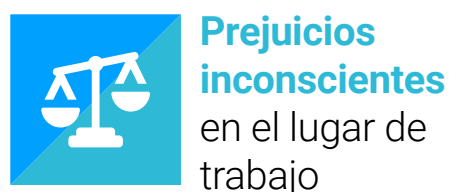
Expectativas desajustadas: Formación en diversidad, equidad e inclusión solicitada por los empleados frente a la oferta de la organización

La formación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) desempeña un papel fundamental en la configuración de la cultura organizativa y las experiencias de los empleados.

Sin embargo, en América Latina existe una sutil discordancia entre lo que se ofrece y lo que desean los empleados. Los empleados, con sus perspectivas y experiencias vividas únicas, anhelan formaciones en DE&I a medida que resuenen con sus realidades cotidianas.

Sin embargo, las organizaciones, en sus bienintencionados esfuerzos, a veces ofrecen programas genéricos, de talla única, una sinfonía que toca una melodía diferente.

Los principales entrenamientos que quieren los empleados:



Los principales entrenamientos que proporcionan las organizaciones:



He aquí por qué es crucial dar prioridad a las formaciones que los empleados solicitan específicamente sobre las genéricas:

Relevancia y compromiso:

- Cuando los empleados buscan activamente formación específica sobre DE&I demuestran su inversión personal en crecimiento y comprensión.
- Adaptar la formación a sus necesidades garantiza la relevancia, lo que conduce a un mayor compromiso y participación.

Abordar retos reales:

- Los cursos de formación en DE&I solicitados por los empleados se centran en los retos reales que encuentran en el lugar de trabajo.
- Estas formaciones abordan prejuicios ocultos, fomentan comportamientos inclusivos y proporcionan herramientas prácticas para las interacciones cotidianas.

Retención y moral:

- Impartir las formaciones solicitadas mejora la moral y la satisfacción laboral de los empleados.
- Se convierte en una herramienta de retención, que refuerza el compromiso de la organización con el desarrollo y el bienestar de los empleados.

Personalización e impacto:

- Las formaciones genéricas pueden fallar, pero las personalizadas se ajustan a las necesidades específicas de los empleados.
- Los programas personalizados de DE&I tienen un impacto más profundo en la cultura del lugar de trabajo y fomentan el sentido de pertenencia.



Pasa de las palabras a los resultados en tu lugar de trabajo

Los beneficios de fomentar la diversidad y la inclusión en las empresas van mucho más allá del mero cumplimiento para las empresas latinoamericanas, sobre todo teniendo en cuenta cuántas tienen dificultades para contratar.

Las organizaciones que promueven activamente un lugar de trabajo diverso e inclusivo cosechan importantes recompensas en términos de rendimiento, competitividad e incluso reputación. **Según un estudio de McKinsey & Company, las empresas que defienden la diversidad tienen hasta un 25% más de probabilidades de lograr una rentabilidad superior a la media.**

Para conseguirlo, las empresas pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- **Crear un espacio seguro para la comunicación abierta:** Anima a los empleados a compartir sus pensamientos e ideas sin miedo a ser juzgados o a represalias. Esto puede lograrse mediante sesiones periódicas de intercambio de opiniones, asambleas municipales y encuestas anónimas.
- **Proporciona formación y educación:** Ofrece programas de formación en los que los empleados estén más interesados. Esto puede ayudar a los empleados a comprender la importancia de crear un lugar de trabajo inclusivo y proporcionarles las herramientas para hacerlo. Los empleados anhelan formaciones que resuenen con sus realidades cotidianas. Buscan orientación sobre prejuicios inconscientes, competencia cultural, alianzas y mucho más.

Sin embargo, los trabajadores dicen que lo que se está haciendo no es suficiente. Adoptar la diversidad no es sólo una casilla de verificación de cumplimiento; es una ventaja estratégica que impulsa el éxito en las empresas latinoamericanas. En la guerra de talentos, la DE&I es un arma secreta. Los mejores candidatos buscan empresas donde se sientan valorados, respetados e incluidos.

Quieren ver acciones y resultados reales.



NAVEGAR POR LO DESCONOCIDO

El cambio es nuestro compañero constante, mientras navegamos por el complejo y dinámico panorama de las tendencias de la mano de obra. A medida que avanzamos, tenemos una oportunidad única de aprovechar nuestra resistencia y abrazar las nuevas posibilidades que nos aguardan. **No intentemos volver a las costumbres pasadas, sino reimaginemos nuestros espacios de trabajo como lugares donde la prosperidad y el propósito vayan de la mano.**

Lo que necesitas saber :

- Es esencial comprender la dinámica matizada de la **insatisfacción laboral en LATAM**. No se trata sólo de cifras bajas; se trata de la cautelosa danza entre el descontento y los riesgos que plantea para las decisiones de contratación. Mientras la región se enfrenta a retos económicos como un crecimiento lento, una inflación elevada y una desigualdad persistente, abordar la insatisfacción de los empleados requiere esfuerzos concertados tanto por parte de los empresarios como de los responsables políticos. Fomentando el desarrollo de capacidades y creando oportunidades, podemos aspirar a una mano de obra más resistente y satisfecha en la región.
- Para hacer frente a estos retos, las organizaciones deben dar prioridad a la mejora de las cualificaciones y al desarrollo en áreas como la resolución de problemas, el trabajo en equipo y su apertura al cambio. **Garantizar un futuro laboral equitativo implica invertir en las personas junto con la industria.** A medida que el mundo laboral evoluciona rápidamente, colmar las lagunas de cualificación y fomentar el crecimiento inclusivo son pasos fundamentales para aliviar la insatisfacción y promover el bienestar económico en América Latina.
- Para prosperar en esta era transformadora, las organizaciones deben aprovechar el potencial de la IA. Las inversiones estratégicas en talento, infraestructura y bienestar de los empleados serán fundamentales para navegar con éxito por el futuro del trabajo. **Las organizaciones que inviertan en mejorar las cualificaciones de su plantilla prosperarán.** el impacto de la inteligencia artificial (IA) recae en los lugares de trabajo. Más allá del miedo a adoptar la IA, se están produciendo cambios pragmáticos.
- La **Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DE&I) son fundamentales para la atracción de talento, pero existe un desfase entre las políticas y su aplicación.** Existe un desajuste entre los intereses de los empleados y los de las organizaciones en cuanto a los temas de formación sobre diversidad, equidad e inclusión (DE&I). Las organizaciones tienden a centrarse en otros temas que consideran más importantes o urgentes, pero también deberían prestar atención a las necesidades y expectativas de sus empleados. Escuchando y atendiendo las peticiones de sus empleados, las organizaciones pueden fomentar una cultura del lugar de trabajo más diversa e integradora, así como mejorar el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los empleados.



PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

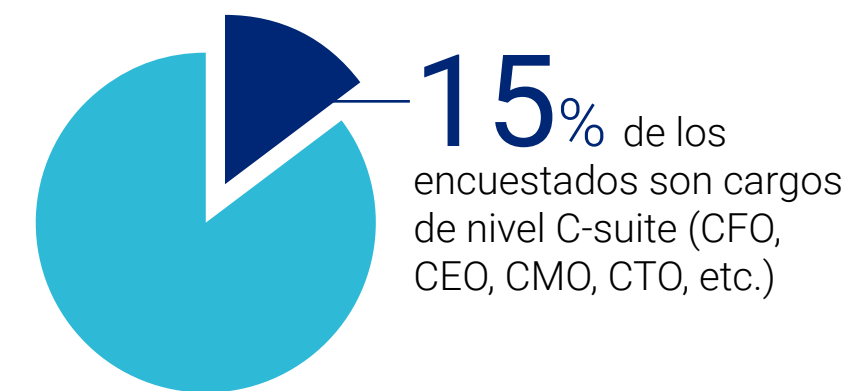
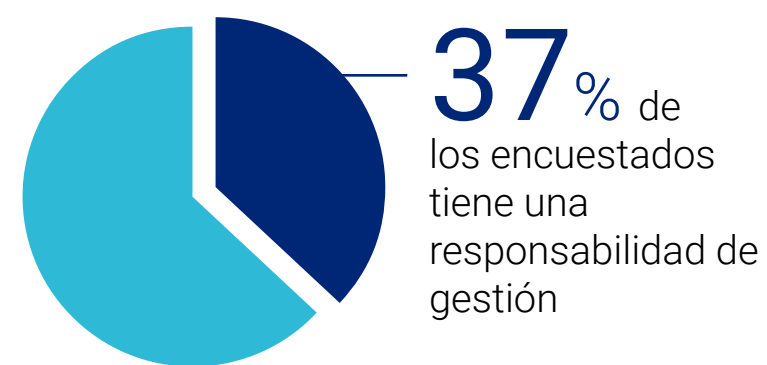
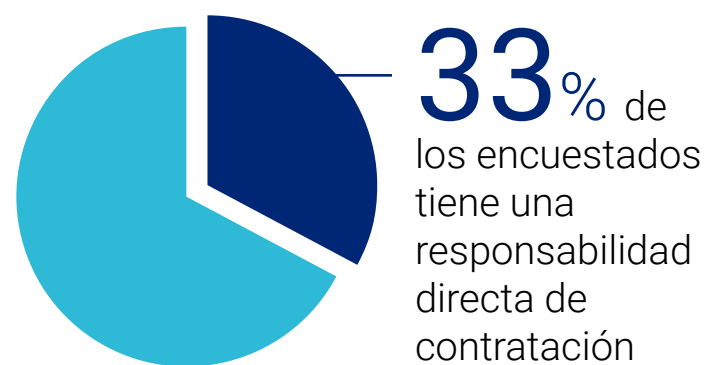
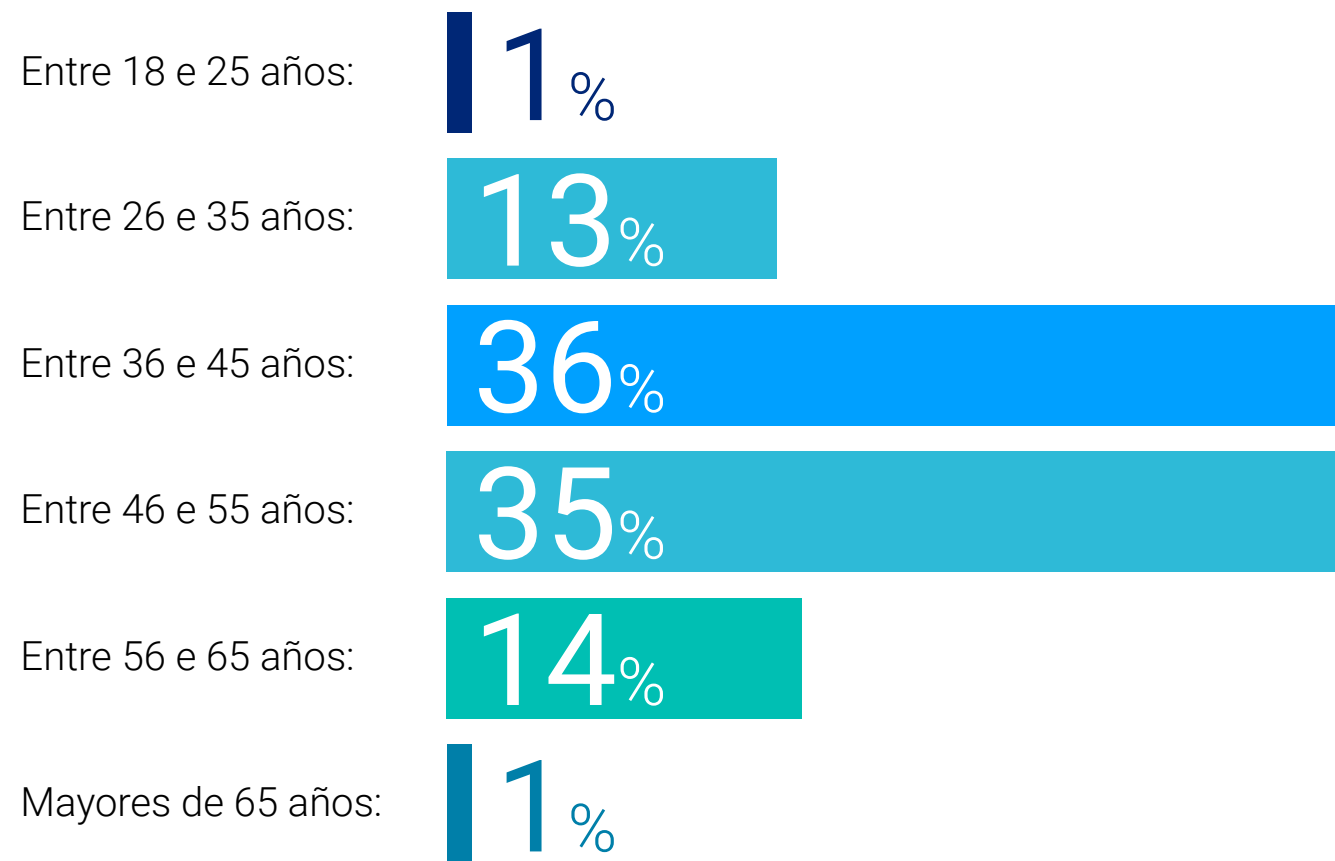
Este año contamos con la participación de **más de 12.400 encuestados en Brasil, México, Colombia, Chile** y otros países.

El estudio incluye diferentes industrias, rangos y tamaños de empresa que van de 1 a más de 2.500 personas.

Países de los encuestados:

95% de los participantes se ubican en Brasil, México, Colombia y Chile. El 5% restante de otros países como Perú, Argentina, Venezuela y más.

Rango de edad:



ANÁLISIS SALARIAL POR ÁREAS

Las cifras que figuran en las tablas de remuneraciones a continuación corresponden a las **remuneraciones base mensuales en peso chileno**.

Hays estableció estos valores indicativos a partir del análisis de nuestra base de datos, que cuenta con cientos de miles de candidatos, entrevistas y profesionales en cargos permanentes en los últimos 12 meses, y el conocimiento y experiencia de nuestros consultores y líderes sobre el mercado laboral en sus respectivas áreas.

Los datos sobre retribución no incluyen paquetes de retribución variable, beneficios, primas, comisiones ni ningún otro acuerdo entre empleadores y los candidatos.



PEQUEÑA EMPRESA

1 a 50 empleados



MEDIANA EMPRESA

51 a 200 empleados



GRAN EMPRESA

A partir de 201 empleados



Cada detalle ha sido cuidadosamente analizado y se basa en nuestro proceso de selección de profesionales con especialidades.

Este informe es interpretativo e indicativo, no concluyente. Las siguientes tablas salariales se refieren al mercado chileno. También puedes consultar las tablas salariales de otros mercados, donde Hays opera en América Latina.

[Si requieres más información da clic aquí y ponte en contacto con nuestro equipo especializado.](#)

Ventas y Marketing

Construcción

Contabilidad y Finanzas

Recursos Humanos

Energía

Minería

Industria farmacéutica y equipamiento médico

Agroindustria

Manufactura

Cadena de suministro / Supply Chain

Tecnologías de Información

VENTAS Y MARKETING

Tecnología

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Comercial	\$4.000.000-\$5.000.000	\$5.000.000-\$7.000.000
Gerente de Ventas	\$4.000.000-\$5.000.000	\$5.000.000-\$7.000.000
Gerente e-Commerce	\$3.500.000-\$4.500.000	\$4.000.000-\$5.000.000
Gerente de Negocios	\$3.500.000-\$4.000.000	\$4.000.000-\$5.000.000
Gerente de Marketing Digital	\$3.500.000-\$4.000.000	\$4.000.000-\$5.500.000
Jefe de e-Commerce	\$2.000.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.000.000
Channel Account Manager	\$2.300.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$4.000.000
Encargado de Cuentas (KAM)	\$1.500.000-\$2.700.000	\$2.500.000-\$3.500.000

Industrial (Agro- Químicos- Ferretería- Packaging)

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Negocios (Business Manager)	\$3.000.000-\$4.600.000	\$4.600.000-\$6.000.000
Gerente de Ventas (Sales Manager)	\$3.500.000-\$4.600.000	\$4.600.000-\$6.700.000
Sub Gerente de Ventas	\$3.500.000-\$4.600.000	\$4.600.000-\$5.700.000
Encargado de Cuentas (KAM)	\$2.400.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.600.000
Coordinador Comunicaciones	\$1.900.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.900.000
Representante Comercial	\$1.900.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.900.000

Automotriz

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Ventas - Comercial	\$3.500.000-\$4.500.000	\$4.500.000-\$5.900.000
Gerente de Marketing	\$3.500.000-\$4.500.000	\$4.500.000-\$5.900.000
Sub Gerente Comercial	\$2.900.000-\$3.900.000	\$3.900.000-\$5.500.000
Sub Gerente Desarrollo Negocios	\$2.900.000-\$3.900.000	\$3.900.000-\$5.500.000
Encargado de Cuentas (KAM)	\$2.000.000-\$2.700.000	\$2.700.000-\$3.700.000
Gerente de Producto (Product Manager)	\$1.900.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.500.000

Logística

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Comercial	\$4.000.000-\$5.000.000	\$4.900.000-\$6.600.000
Gerente Marítimo / Aéreo	\$4.000.000-\$5.000.000	\$4.900.000-\$6.600.000
Desarrollador de Negocios (Business Developer)	\$3.200.000-\$4.200.000	\$4.200.000-\$5.700.000
Encargado de Cuentas Claves (KAM)	\$2.400.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.600.000
Ejecutivo de Cuentas (Sales Executive)	\$1.900.000-\$3.000.000	\$2.400.000-\$3.500.000
Ejecutivo de Ventas Internas (Inside Sales)	\$1.800.000-\$2.200.000	\$2.200.000-\$2.800.000

Consumo Masivo, Retail y Alimentos

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Comercial	\$4.000.000-\$5.000.000	\$4.500.000-\$6.500.000
Gerente de Ventas	\$4.000.000-\$5.000.000	\$4.500.000-\$6.500.000
Gerente de Marketing / Trade Marketing	\$4.000.000-\$5.000.000	\$4.000.000-\$6.000.000
Gerente de Negocios	\$3.500.000-\$4.500.000	\$5.000.000-\$8.000.000
Gerente de Exportación (Export Manager)	\$1.500.000-\$2.500.000	\$3.000.000-\$4.500.000
Jefe de Marketing / Trade Marketing	\$1.700.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.000.000
Jefe / Supervisor de Ventas	\$1.700.000-\$2.700.000	\$2.500.000-\$3.000.000
Gerente de Producto (Product Manager)	\$1.500.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.500.000
Jefe de Comunicaciones	\$1.500.000-\$2.500.000	\$2.300.000-\$3.000.000
Jefe de e-Commerce	\$1.500.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.000.000
Gerente de Marca (Brand Manager)	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.000.000
Encargado de Cuentas (KAM)	\$1.300.000-\$2.300.000	\$1.900.000-\$2.500.000
Gerente de Sucursales / Multicanales	\$3.500.000-\$4.500.000	\$4.000.000-\$5.000.000
Gerente de Tienda (Store Manager)	\$1.500.000-\$2.000.000	\$2.300.000-\$2.500.000
Jefe / Supervisor de Tienda	\$900.000-\$1.500.000	\$1.300.000-\$2.000.000
Jefe / Supervisor de Canal (Tradicional, Moderno, otro)	\$1.500.000-\$2.000.000	\$2.500.000-\$3.000.000

ANÁLISIS SALARIAL POR ÁREAS

CONSTRUCCIÓN

Infraestructura

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Proyectos / Desarrollo	N/A	\$9.000.000-\$10.000.000
Director Construcción	N/A	\$9.000.000-\$1.000.000
Gerentes / Jefes de Proyecto	\$4.300.000-\$4.700.000	\$5.500.000-\$6.500.000
Administrador de Obra	\$3.500.000-\$4.000.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Administrador de Contratos	\$4.000.000-\$4.500.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Gerentes de Disciplina (Eléctrico/ Civil/ Mecánico)	\$4.000.000-\$4.500.000	\$5.500.000-\$6.500.000
Jefe de Terreno	\$4.000.000-\$4.500.000	\$5.500.000-\$6.500.000
Coordinador de Especialidades	\$3.500.000-\$4.000.000	\$4.000.000-\$4.500.000
PAC (Planificación Aseguramiento Calidad)	\$3.500.000-\$4.000.000	\$4.000.000-\$4.500.000
Ingeniero de Proyectos	\$2.200.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$3.500.000
Ingeniero Sanitario	\$2.200.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$3.500.000
Ingeniero HVAC	\$2.200.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$3.500.000
Arquitecto	\$2.200.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$3.500.000
Ingeniero Eléctrico/ Mecánico	\$2.200.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$3.500.000

Inmobiliaria

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Diseño / Arquitectura	\$4.000.000-\$4.500.000	\$5.000.000-\$6.800.000
Gerente de Construcción	\$4.000.000-\$4.500.000	\$5.000.000-\$6.800.000
Gerente de Desarrollo	\$4.000.000-\$4.500.000	\$5.000.000-\$6.800.000
Gerente de Proyectos	\$4.000.000-\$4.500.000	\$5.000.000-\$6.800.000
Gerente Técnico	\$4.000.000-\$4.500.000	\$5.000.000-\$6.800.000
Subgerente de Desarrollo	\$3.500.000-\$4.000.000	\$4.000.000-\$4.500.000
Subgerente de Diseño	\$3.500.000-\$4.000.000	\$4.000.000-\$4.500.000
Administrador de Obra	\$4.000.000-\$4.500.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Residente de Obra (Estructura y Acabados)	\$2.200.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$3.300.000
Jefe de Terreno	\$2.200.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$3.300.000
Jefe de Oficina Técnica	\$2.200.000-\$2.700.000	\$3.000.000-\$3.300.000
Prevención de Riesgos y Seguridad	\$2.200.000-\$2.700.000	\$2.500.000-\$2.800.000
Arquitectura	\$1.800.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.000.000
Diseño	\$1.700.000-\$2.200.000	\$2.200.000-\$2.700.000

CONTABILIDAD Y FINANZAS

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
CFO / Director Financiero	\$6.200.000-\$10.500.000	\$11.000.000-\$16.500.000
Gerente de Finanzas / Finance Manager	\$5.500.000-\$9.000.000	\$9.500.000-\$11.300.000
Controller / PF&A Manager	\$4.900.000-\$6.100.000	\$6.200.000-\$8.300.000
Accounting / Tax Manager	\$4.900.000-\$6.100.000	\$6.200.000-\$9.000.000
Gerente de Auditoría Interna	\$3.900.000-\$4.900.000	\$5.000.000-\$6.900.000
Auditor Interno	\$2.800.000-\$3.450.000	\$3.500.000-\$4.300.000
Jefe de Control de Gestión / Planificación Financiera	\$3.600.000-\$3.900.000	\$4.000.000-\$5.500.000
Jefe de Contabilidad / Impuestos	\$3.400.000-\$3.900.000	\$4.000.000-\$4.600.000
Tesorero Corporativo	\$2.300.000-\$3.000.000	\$3.000.000-\$3.900.000
Analista Control de Gestión	\$1.900.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.300.000
Jefe de Costos / Analista de Costos	\$2.800.000-\$3.300.000	\$3.400.000-\$3.800.000

RECURSOS HUMANOS

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Recursos Humanos	N/A	\$10.600.000-\$16.700.000
Gerente de Recursos Humanos	\$4.900.000-\$6.100.000	\$6.100.000-\$12.100.000
Gerente de Compensaciones / Remuneraciones	N/A	\$5.500.000-\$8.300.000
Gerente de Desarrollo Organizacional	N/A	\$5.500.000-\$8.300.000
Gerente de Relaciones Laborales	N/A	\$5.500.000-\$8.300.000
Subgerente Recursos Humanos	\$3.900.000-\$4.900.000	\$5.500.000-\$6.800.000
Human Resources Business Partner	\$2.800.000-\$3.900.000	\$3.500.000-\$4.300.000
Subgerente Desarrollo Organizacional	\$3.900.000-\$4.800.000	\$4.300.000-\$5.500.000
Subgerente Compensaciones / Remuneraciones	\$3.900.000-\$4.800.000	\$4.000.000-\$5.500.000
Subgerente Relaciones Laborales	N/A	\$4.000.000-\$5.500.000
Jefe Recursos Humanos / Personas	\$2.500.000-\$3.700.000	\$3.500.000-\$4.600.000
Jefe Compensación / Remuneraciones	N/A	\$2.500.000-\$3.900.000
Jefe Desarrollo Organizacional	N/A	\$2.500.000-\$3.900.000
Jefe Reclutamiento y Selección	N/A	\$2.500.000-\$3.900.000
Jefe Clima y Cultura	N/A	\$2.500.000-\$3.900.000
Jefe de Bienestar	N/A	\$2.500.000-\$3.900.000
Jefe Administración	\$1.700.000-\$2.800.000	\$2.500.000-\$3.900.000
Jefe de Relaciones Laborales	N/A	\$2.500.000-\$3.900.000
Analista Sr / Generalistas Personas	\$1.700.000-\$2.800.000	\$2.500.000-\$3.900.000
Analista Personas	\$1.300.000-\$2.300.000	\$1.900.000-\$2.300.000
Workplace Manager	N/A	\$2.300.000-\$3.100.000
Analista de Compensaciones	\$1.900.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.100.000

ANÁLISIS SALARIAL POR ÁREAS

ENERGÍA

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Arqueólogo	\$2.300.000-\$2.800.000	\$3.300.000-\$4.300.000
Especialista Desarrollo de Negocio	N/A	\$3.500.000-\$4.500.000
Especialista SCADA	\$3.300.000-\$4.300.000	\$4.700.000-\$5.300.000
Especialista SR Medio Ambiente	\$3.000.000-\$3.600.000	\$4.200.000-\$4.600.000
Gerente de Comisionamiento	\$4.800.000-\$5.500.000	\$7.500.000-\$8.400.000
Gerente de Construcción	\$5.000.000-\$6.500.000	\$8.400.000-\$10.000.000
Gerente de Contratos	\$4.800.000-\$5.500.000	\$7.500.000-\$8.400.000
Gerente de Control de Proyectos	\$4.800.000-\$5.500.000	\$7.500.000-\$8.400.000
Gerente de Desarrollo Especialista BESS	N/A	\$7.000.000-\$8.300.000
Gerente de Ingeniería	\$5.000.000-\$6.500.000	\$8.400.000-\$10.000.000
Gerente de Interconexión	\$5.000.000-\$6.500.000	\$8.400.000-\$10.000.000
Gerente de O&M	\$4.800.000-\$5.500.000	\$7.500.000-\$8.400.000
Gerente de Proyectos Construcción Solar - Eólico	\$4.800.000-\$5.500.000	\$6.500.000-\$8.400.000
Gerente de Proyectos Desarrollo Solar - Eólico	\$4.800.000-\$5.500.000	\$6.500.000-\$8.400.000
Gerente de Proyectos Senior Construcción Solar - Eólico	N/A	\$8.000.000-\$9.800.000
Gerente de Proyectos Senior Desarrollo Solar - Eólico	N/A	\$8.000.000-\$9.800.000
Gerente Desarrollo de Negocio	\$4.800.000-\$5.500.000	\$7.500.000-\$8.400.000
Gerente Gestión Social y Asuntos Corporativos	\$4.800.000-\$5.500.000	\$7.500.000-\$8.400.000
Gerente HSE	\$4.800.000-\$5.500.000	\$7.500.000-\$8.400.000
Gerente Técnico	N/A	\$8.000.000-\$9.800.000
Head Desarrollo de Negocio	N/A	\$9.500.000-\$11.500.000
Head HSE	N/A	\$9.500.000-\$11.500.000
Head Ingeniería & Construcción	N/A	\$9.500.000-\$11.500.000
Head O&M	N/A	\$9.500.000-\$11.500.000
Ingeniero de Comisionamiento	\$2.200.000-\$3.000.000	\$3.500.000-\$4.000.000
Ingeniero de Disciplina (Eléctrico/ Mecánico /Civil)	\$2.200.000-\$3.000.000	\$3.500.000-\$4.000.000
Ingeniero de Proyecto	\$1.800.000-\$2.300.000	\$3.500.000-\$4.000.000
Ingeniero Especialista Área BESS	\$1.800.000-\$2.300.000	\$3.500.000-\$4.000.000
Jefe de HSE	\$2.700.000-\$3.200.000	\$4.300.000-\$5.300.000
Jefe de O&M	\$2.300.000-\$3.500.000	\$4.800.000-\$5.500.000
Jefe de Planificación y Control de Costos	\$3.000.000-\$3.500.000	\$4.800.000-\$5.500.000
Jefe de QA / QC	\$3.300.000-\$4.300.000	\$4.800.000-\$5.500.000
M&A Specialist	\$2.300.000-\$3.800.000	\$4.300.000-\$6.200.000
PPA Director	N/A	\$9.500.000-\$11.500.000
PPA Originator	N/A	\$3.500.000-\$4.500.000
Project Manager BESS	N/A	\$6.500.000-\$8.400.000
Subgerente de Gestión Social y Comunidades	N/A	\$5.500.000-\$7.000.000

MINERÍA

Minería

CARGOS	Mediana Minería (10.000 - 50.000 ton/año de mineral)	Gran Minería (+100.000 ton/año de mineral)
Gerente Operación Mina	\$8.200.000-\$9.500.000	\$10.000.000-\$12.000.000
Gerente Planta Concentradora / Cátodos	\$8.200.000-\$9.500.000	\$10.000.000-\$12.000.000
Gerente de Mantenimiento Planta	\$8.000.000-\$9.500.000	\$10.000.000-\$12.000.000
Gerente de Mantenimiento Mina	\$8.000.000-\$9.500.000	\$10.000.000-\$12.000.000
Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos	\$6.200.000-\$7.800.000	\$8.500.000-\$10.000.000
Gerentes de Proyectos Operacionales / Innovación	\$6.000.000-\$7.500.000	\$8.500.000-\$10.000.000
Gerente HSE	\$7.500.000-\$9.000.000	\$9.000.000-\$11.300.000
Superintendente HSE	\$5.500.000-\$6.800.000	\$7.000.000-\$9.000.000
Superintendentes Mantenimiento Planta / Mina	\$6.000.000-\$7.500.000	\$7.500.000-\$9.500.000
Jefe de Turno Mantenimiento Planta / Mina	\$3.500.000-\$4.300.000	\$4.300.000-\$5.500.000
Jefe Perforación y Tronadura	\$3.500.000-\$4.300.000	\$4.300.000-\$5.500.000
Jefe Turno Área Húmeda	\$3.500.000-\$4.300.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Jefe Turno Molienda	\$3.500.000-\$4.300.000	\$4.500.000-\$5.200.000
Jefe Turno Flotación	\$3.500.000-\$4.300.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Jefe Turno Área Seca	\$3.300.000-\$4.300.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Jefe Turno Carguío y Transporte	\$3.300.000-\$4.300.000	\$4.000.000-\$5.000.000
Sales Engineer / Product Engineer	\$2.600.000-\$3.700.000	\$4.000.000-\$5.400.000
Ingeniero Confiabilidad/ Planificación	\$2.600.000-\$2.800.000	\$3.000.000-\$4.000.000

Proveedores de Minería

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Operaciones	\$5.500.000-\$6.200.000	\$7.000.000-\$9.000.000
Gerente de HSE	\$4.800.000-\$6.150.000	\$6.850.000-\$8.300.000
Gerente de Mantenimiento	\$5.500.000-\$6.200.000	\$7.000.000-\$8.500.000
Gerente de Ventas Minería	\$6.600.000-\$7.500.000	\$8.200.000-\$9.500.000
Key Account Manager	\$3.700.000-\$4.800.000	\$5.500.000-\$7.500.000
Gerente de Contratos	\$5.800.000-\$6.500.000	\$6.600.000-\$8.000.000
Gerente de Proyecto	\$6.000.000-\$6.800.000	\$7.800.000-\$9.000.000
Administrador de Contratos	\$3.500.000-\$4.300.000	\$4.300.000-\$5.500.000
Sales Engineer / Product Engineer	\$2.100.000-\$3.100.000	\$3.400.000-\$4.600.000
Ingeniero de QA/QC	\$1.400.000-\$2.000.000	\$2.000.000-\$2.500.000
Especialista de HSE	\$1.600.000-\$2.200.000	\$2.500.000-\$3.000.000
Ingenieros Confiabilidad/ Planificación	\$1.400.000-\$2.000.000	\$2.000.000-\$2.500.000

INDUSTRIA FARMACÉUTICA Y EQUIPAMIENTO MÉDICO

Industria Farmacéutica

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Ventas	\$6.500.000-\$7.800.000	\$8.000.000-\$9.500.000
Director de Marketing	\$6.000.000-\$7.300.000	\$7.500.000-\$9.000.000
Director de Acceso	\$5.500.000-\$6.700.000	\$6.000.000-\$7.500.000
Gerente de Ventas	\$4.500.000-\$5.500.000	\$5.500.000-\$6.700.000
Gerente de Marketing	\$4.500.000-\$5.500.000	\$5.500.000-\$6.500.000
Gerente de Excelencia Comercial	\$4.000.000-\$5.500.000	\$5.500.000-\$6.300.000
Gerente de Unidad de Negocio	\$4.200.000-\$5.000.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Gerente Market Access	\$4.300.000-\$5.500.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Gerente Médico	\$3.500.000-\$4.500.000	\$4.800.000-\$6.000.000
Gerente Asuntos Regulatorios y Calidad	\$3.000.000-\$4.200.000	\$4.500.000-\$6.000.000
Gerente de Producto	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$5.500.000
Gerente de Distrito	\$2.700.000-\$3.500.000	\$3.300.000-\$4.200.000
Gerente de Cuentas Clave (KAM)	\$2.200.000-\$2.800.000	\$2.500.000-\$3.500.000
Coordinador de Asuntos Regulatorios y Calidad	\$1.500.000-\$2.300.000	\$2.000.000-\$2.800.000
Representante de Ventas	\$1.500.000-\$2.200.000	\$1.800.000-\$2.600.000

Equipamiento médico

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Comercial / Marketing	\$5.500.000-\$7.500.000	\$7.500.000-\$9.500.000
Gerente de Ventas	\$4.500.000-\$5.700.000	\$5.500.000-\$6.800.000
Gerente de Marketing	\$4.500.000-\$5.700.000	\$5.500.000-\$6.600.000
Gerente de Unidad de Negocio	\$4.200.000-\$5.200.000	\$5.000.000-\$6.300.000
Gerente de Producto	\$2.500.000-\$4.000.000	\$3.500.000-\$5.500.000
Especialista de Producto	\$2.200.000-\$2.800.000	\$3.000.000-\$4.000.000
Representante de Ventas	\$1.600.000-\$2.200.000	\$2.200.000-\$3.200.000
Ingeniero de Servicio	\$1.500.000-\$1.800.000	\$1.800.000-\$2.200.000

AGROINDUSTRIA

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Operaciones	\$5.300.000-\$7.500.000	\$6.000.000-\$10.000.000
Gerente Planta	\$5.300.000-\$6.300.000	\$6.200.000-\$8.500.000
Gerente Mantenimiento e Ingeniería	\$4.500.000-\$6.500.000	\$5.500.000-\$9.000.000
Gerente Mejora Continua / Excelencia Operacional	N/A	\$4.200.000-\$6.500.000
Gerente Calidad	\$4.500.000-\$5.500.000	\$6.000.000-\$10.000.000
Gerente Agrícola	\$4.400.000-\$5.300.000	\$5.600.000-\$9.000.000
Subgerente Operaciones / Planta / Producción	\$4.400.000-\$5.300.000	\$5.000.000-\$6.800.000
Subgerente Mantenimiento	\$4.000.000-\$5.000.000	\$4.500.000-\$6.500.000
Subgerente Mejora Continua / Excelencia Operacional	N/A	\$4.000.000-\$7.000.000
Subgerente Ingeniería y Proyectos	\$4.000.000-\$5.000.000	\$4.500.000-\$6.500.000
Subgerente Calidad	\$4.000.000-\$5.000.000	\$4.500.000-\$5.500.000
Jefe Operaciones / Planta / Producción	\$2.500.000-\$4.000.000	\$4.500.000-\$5.000.000
Jefe Mejora Continua / Excelencia Operacional	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.500.000
Jefe Mantenimiento	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.500.000
Jefe Ingeniería y Proyectos	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.500.000
Jefe Packing	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.500.000
Jefe Investigación y Desarrollo	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.500.000
Jefe Zonal Agrícola / Agrónomo Zonal	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$5.500.000
Jefe Campo	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.000.000-\$4.000.000
Jefe Aseguramiento Calidad	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.000.000-\$4.000.000
Ingeniero de Procesos	\$2.000.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.500.000
Ingeniero / Supervisor de Mantenimiento	\$2.000.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.500.000
Ingeniero / Supervisor Calidad	\$2.000.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.500.000
Administrador de Campo	\$1.500.000-\$2.000.000	\$2.000.000-\$3.500.000
Ingeniero Excelencia Operacional	N/A	\$2.500.000-\$3.000.000
Ingeniero Investigación y Desarrollo	\$2.000.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.500.000

MANUFACTURA

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Operaciones	\$6.250.000-\$7.200.000	\$7.300.000-\$11.500.000
Gerente Planta	\$6.250.000-\$7.200.000	\$6.700.000-\$8.500.000
Gerente Mantenimiento	\$4.370.000-\$5.625.000	\$6.500.000-\$8.300.000
Gerente Ingeniería y Proyectos	\$5.625.000-\$6.000.000	\$6.500.000-\$8.300.000
Gerente Calidad	\$5.000.000-\$6.000.000	\$6.000.000-\$8.300.000
Gerente Excelencia Operacional	N/A	\$5.500.000-\$8.500.000
Gerente Seguridad Patrimonial	N/A	\$4.700.000-\$7.000.000
Gerente Salud, Seguridad y Medio Ambiente	N/A	\$6.500.000-\$8.200.000
Subgerente Operaciones / Planta	\$5.000.000-\$5.500.000	\$5.000.000-\$7.000.000
Subgerente Mantenimiento	\$4.000.000-\$5.500.000	\$4.500.000-\$6.875.000
Subgerente Ingeniería y Proyectos	\$4.500.000-\$5.500.000	\$4.500.000-\$6.875.000
Subgerente Calidad	\$4.375.000-\$5.000.000	\$4.300.000-\$6.875.000
Subgerente Excelencia Operacional	\$4.750.000-\$5.625.000	\$4.300.000-\$6.875.000
Subgerente Salud, Seguridad y Medio Ambiente	\$4.375.000-\$5.000.000	\$4.800.000-\$6.875.000
Jefe Planificación Producción	\$2.750.000-\$3.000.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Jefe Producción / Planta	\$2.750.000-\$3.000.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Jefe Mantenimiento	\$2.750.000-\$3.000.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Jefe Ingeniería y Proyectos	\$2.750.000-\$3.000.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Jefe Calidad	\$2.250.000-\$2.800.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Jefe Excelencia Operacional	\$2.250.000-\$2.800.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Jefe Salud, Seguridad y Medio Ambiente	\$2.250.000-\$2.875.000	\$2.500.000-\$4.375.000
Ingeniero de Procesos	\$2.000.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Ingeniero de Mantenimiento / Confiabilidad	\$1.800.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Ingeniero de Proyectos	\$1.750.000-\$2.250.000	\$2.500.000-\$3.750.000
Ingeniero de Calidad	\$1.500.000-\$2.000.000	\$2.250.000-\$3.375.000
Ingeniero Excelencia Operacional	\$2.000.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.500.000
Jefe Turno	\$1.250.000-\$1.800.000	\$1.800.000-\$2.250.000

CADENA DE SUMINISTRO / SUPPLY CHAIN

Transporte y Carga

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Operaciones	\$5.500.000-\$6.500.000	\$6.500.000-\$9.000.000
Gerente Regional	N/A	\$7.000.000-\$9.000.000
Subgerente de CD	\$5.000.000-\$6.000.000	\$6.000.000-\$7.000.000
Jefe CD	\$3.800.000-\$4.500.000	\$4.500.000-\$5.250.000
Jefe de Transporte & Flota	\$3.000.000-\$3.650.000	\$3.650.000-\$4.800.000
Supervisor de Operaciones	\$2.000.000-\$2.800.000	\$2.800.000-\$3.500.000
Supervisor de Transporte y Flota	\$2.500.000-\$3.000.000	\$3.000.000-\$3.650.000

Freight Forwarding

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Operaciones	\$5.500.000-\$6.500.000	\$6.500.000-\$9.000.000
Gerente de Proyectos Industriales	N/A	\$5.700.000-\$8.100.000

Cadena de suministro / Supply Chain

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Supply Chain	N/A	\$8.700.000-\$10.600.000
Gerente Supply Chain & Logistics	\$6.000.000-\$7.500.000	\$7.500.000-\$10.000.000
Gerente de Proyectos Logísticos	N/A	\$5.650.000-\$7.500.000
Gerente de Logística	\$4.375.000-\$5.625.000	\$5.625.000-\$7.500.000
Gerente de Abastecimiento y Compras	\$5.000.000-\$6.000.000	\$6.000.000-\$7.500.000
Subgerente de Transporte	\$4.375.000-\$5.250.000	\$5.000.000-\$6.000.000
Subgerente de Logística	\$4.375.000-\$5.250.000	\$5.000.000-\$6.000.000
Subgerente de Abastecimiento y Compras	\$4.000.000-\$5.000.000	\$5.000.000-\$6.000.000
Subgerente de S&OP	\$3.000.000-\$4.250.000	\$4.300.000-\$5.500.000
Subgerente de Comercio Exterior	N/A	\$4.000.000-\$5.000.000
Jefe de Planificación	\$2.400.000-\$3.200.000	\$3.300.000-\$3.750.000
Jefe de Logística	\$2.500.000-\$3.000.000	\$2.800.000-\$4.000.000
Jefe de Compras	\$2.500.000-\$3.500.000	\$3.500.000-\$4.500.000
Jefe de Comercio Exterior	\$2.250.000-\$3.000.000	\$3.000.000-\$3.850.000
Jefe de Centro de Distribución	\$2.500.000-\$3.300.000	\$3.300.000-\$4.000.000
Jefe S&OP	\$2.500.000-\$3.000.000	\$3.000.000-\$3.750.000
Jefe de Proyectos Logísticos	N/A	\$2.500.000-\$3.850.000
Demand and Supply Planner	\$2.500.000-\$3.300.000	\$3.300.000-\$3.850.000
Category Buyer	N/A	\$2.850.000-\$4.000.000
Comprador	\$1.800.000-\$2.500.000	\$2.500.000-\$3.500.000

TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

CARGOS	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director IT	\$6.250.000-\$8.625.000	\$8.750.000-\$10.625.000
Gerente TI	\$5.000.000-\$7.500.000	\$7.625.000-\$10.000.000
Gerente de transformación digital	\$5.000.000-\$6.125.000	\$6.250.000-\$9.375.000
Gerente de Infraestructura	\$4.750.000-\$6.250.000	\$6.375.000-\$9.375.000
Gerente de Seguridad Informática (CISO)	\$4.750.000-\$6.250.000	\$6.375.000-\$10.000.000
Gerente de Desarrollo/ Sistemas	\$4.750.000-\$6.250.000	\$6.375.000-\$8.500.000
Subgerente TI	\$4.375.000-\$5.625.000	\$5.750.000-\$6.875.000
Jefe de TI	\$3.125.000-\$4.375.000	\$4.500.000-\$5.625.000
Jefe de proyectos TI	\$3.250.000-\$4.375.000	\$4.500.000-\$5.625.000
Jefe BI	\$3.125.000-\$4.375.000	\$4.500.000-\$5.375.000
Líder Técnico	\$3.125.000-\$3.750.000	\$3.875.000-\$4.750.000
Arquitecto TI	\$3.625.000-\$4.750.000	\$4.875.000-\$6.625.000
Gerente de consultoría ERP	\$4.250.000-\$5.375.000	\$5.500.000-\$7.250.000
Gerente SAP	\$4.125.000-\$5.250.000	\$5.375.000-\$7.250.000
Consultor SAP	\$2.750.000-\$3.375.000	\$3.500.000-\$4.625.000
Líder de datos	\$3.750.000-\$5.000.000	\$5.125.000-\$6.875.000
Data Engineer	\$2.625.000-\$3.250.000	\$3.375.000-\$4.750.000
Data Scientist	\$3.120.000-\$4.125.000	\$4.250.000-\$5.625.000
DevOps	\$3.625.000-\$4.750.000	\$4.875.000-\$6.000.000
DBA	\$3.125.000-\$4.125.000	\$4.250.000-\$4.875.000
Product Owner / Scrum Master	\$2.875.000-\$3.500.000	\$3.625.000-\$5.625.000
Desarrollador Full-stack	\$1.875.000-\$2.750.000	\$2.875.000-\$4.375.000
Soporte TI	\$1.875.000-\$2.625.000	\$2.750.000-\$3.750.000

ACERCA DE HAYS

¿Cuál es tu reto de gestión del talento?

No sólo proporcionamos personas: sean cuales sean tus necesidades de contratación, siempre desafiamos el statu quo, para que nuestro conjunto de servicios ofrezca los resultados adecuados a tu organización.

¿Te preguntas cómo podemos resolver tu reto de gestión del talento?

Habla con nosotros, visita: hays.cl/reclutamiento

Nuestros principales servicios

Reclutamiento permanente ▶

- Sabemos el impacto que la persona adecuada puede tener en las organizaciones
- Utilizaremos nuestro conjunto de servicios de reclutamiento permanente para garantizar que cuentes con las personas necesarias para alcanzar tus objetivos e implementar tus estrategias
- Juntos vamos a atraer, reclutar, seleccionar, e incorporar el talento correcto para tu organización.

Reclutamiento ejecutivo ▶

- Navega por el cambio organizativo encontrando a esos líderes inspiradores
- Impulsa la transformación empresarial con la contratación de ejecutivos
- Construye el éxito a través de la diversidad con anuncios de trabajo a medida y procesos de entrevista transparentes

Externalización del Proceso de Contratación (RPO) ▶

- Reduce el tiempo de contratación con el acceso a grupos de talento de calidad ya preparados a través de la Externalización del Proceso de Contratación (RPO)
- Aprovecha las estrategias y los mecanismos progresivos de talento para asegurarte de que dispones del talento adecuado, para hoy y para mañana.
- Mejora la experiencia del candidato mediante la marca, la tecnología y los métodos de trabajo para asegurarte de que destacas en un mercado con escasez de talento.

Nuestros servicios de asesoramiento

Mapeo de talento ▶

- Obtén un panorama completo del talento para que puedas comprender mejor las tendencias, las demandas de habilidades específicas y las oportunidades de crecimiento
- Identificar profesionales cualificados y candidatos potenciales
- Establecer paquetes retributivos competitivos
- Crear planes de sucesión eficaces identificando talentos internos con potencial de liderazgo

Asesoramiento DE&I ▶

- Construir una estrategia eficaz de DE&I para captar, adquirir y retener mejor el talento en línea con tus compromisos de DE&I.
- Crea un entorno de trabajo inclusivo con nuestros amplios programas de educación y formación
- Eleva tu organización con nuestra evaluación de la cultura inclusiva y el desarrollo del liderazgo

Cómo te proporcionamos mejores resultados

Conocimientos a gran escala

Operamos a escala mundial, con una experiencia sobre el terreno que conduce a una verdadera pericia e impulsa los resultados.

Innovación significativa

Desafiando el status quo para ofrecer innovación que tenga un impacto positivo en los negocios de nuestros clientes.

Conocimiento profundo

Trabajar con las empresas para comprender realmente sus necesidades y responder a sus retos específicos.