

2024-2025

ESTUDIO DE REMUNERACIÓN

CHILE



Michael Page

Índice de Contenidos

Introducción	3
Acerca de PageGroup	4
Talent Trends 2024 : La Brecha en las Expectativas	5
Estudio de Remuneración 2024	11
- Metodología del Estudio	12
- Michael Page	13
Recursos Humanos	14
Finanzas y Contabilidad	17
Ingeniería y Manufactura	22
Minería	26
Energía	31
Ventas	35
Marketing	40
Tecnología	43
Construcción e Inmobiliario	49
- Page Interim	54
Nuestros Últimos Estudios	58
¿Estás contratando?	59

Una introducción por **Alvaro Parker**

Managing Director PageGroup Chile & Perú



Alvaro Parker
Managing Director
PageGroup Chile & Perú

alvaroparker@michaelpage.cl

“El mercado de talentos está viviendo una transformación acelerada por factores tecnológicos, económicos y sociales. Las expectativas de los profesionales están cambiando rápidamente, lo que obliga a las empresas a adaptarse para atraer y retener a los mejores perfiles. En este entorno dinámico, estar al tanto de las tendencias que moldean el mercado laboral es esencial.

Nuestro estudio destaca la creciente relevancia del trabajo remoto, que si bien ofrece flexibilidad, plantea retos en la gestión y comunicación. La demanda de habilidades digitales sigue en aumento, y la automatización y la inteligencia artificial están reformulando el panorama laboral, exigiendo nuevas capacidades.

El mercado laboral en Chile refleja esta realidad. Actualmente, el 31% de los candidatos que aplican a vacantes están bajo contratos permanentes, mientras que un 45% se encuentra desempleado. De estos últimos, un 53% confía en encontrar trabajo en menos de tres meses. Sin embargo, las empresas enfrentan desafíos en mejorar la satisfacción laboral, salarial y el equilibrio vida-trabajo, ya que solo el 37% está satisfecho con sus condiciones laborales y un 34% con su salario.

En las siguientes páginas, compartimos los resultados de nuestra investigación, brindando una visión integral de las oportunidades y desafíos para líderes empresariales y candidatos. Al comprender estas tendencias, podrán tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas para prosperar en un entorno laboral competitivo.”

ACERCA DE PAGEGROUP

Somos una organización inglesa de reclutamiento especializado de profesionales. Con más de 45 años de experiencia y acciones en la Bolsa de Valores de Londres, contamos con una estructura global que garantiza resultados de alto nivel. Llegamos a Chile en el año 2010 y gracias a la confianza de nuestros clientes y candidatos, durante estos años hemos logrado contar con más de 9 divisiones. Trabajamos de forma consistente a nivel global, con altos estándares de calidad y compartiendo los mismos valores. Cada marca, división y consultor, está especializado para ayudar a nuestros clientes a llegar al talento adecuado.

PageExecutive

Page Executive es la marca especializada en reclutamiento y selección de ejecutivos. La división de executive search provee servicios de atracción, gestión y evaluación de talento de alto nivel en 6 países de América Latina, adaptándose a las necesidades de cada cliente.

MichaelPage

Michael Page se especializa en encontrar el talento ideal para posiciones clave de Mediana y Alta gerencia. Cada una de nuestras divisiones especializadas cuenta con consultores con una trayectoria académica y/o profesional correspondiente al área para el que reclutan.

PageInterim

Page Interim ofrece alternativas de reclutamiento temporal de profesionales y administración de nómina. Contamos con consultores especializados que entienden las necesidades de las organizaciones y las motivaciones de los candidatos, brindando soluciones rápidas y asertivas.

PageConsulting

Page Consulting es la división IT As A Services de Page Group. Este Servicio permite cubrir de forma flexible las necesidades de talento Tech especializado, con el objetivo de acompañar a las áreas de tecnología en los planes de implementación, desarrollo y mantenimiento de sus proyectos tecnológicos a través de soluciones a la medida para las diferentes fases de sus proyectos. La contratación de los profesionales es por Page Consulting para ser asignados a los clientes a través de servicios.

+ 45 años
de experiencia
en reclutamiento y
selección

139 oficinas
en **37** países

+ 9000
empleados

Open Capital en
la Bolsa de Valores
de Londres.

TALENT TRENDS 2024

La Brecha en las Expectativas



TALENT TRENDS

En nuestro informe **Talent Trends 2024**, que incluyó a 10.000 encuestados en América Latina y más de 1.300 participantes chilenos, se revelaron insights clave sobre el mercado laboral actual. Los resultados muestran que el panorama laboral en Chile está en constante evolución, impulsado por diversas motivaciones y expectativas de los profesionales.

El 95% de los profesionales en Chile afirmó estar abierto a nuevas oportunidades laborales (-4% respecto al 2023). Esta cifra, aunque ligeramente menor que en años anteriores, aún indica una alta movilidad y disposición a explorar nuevas opciones.

Además, el **60% de los chilenos ha buscado o planea buscar nuevas oportunidades debido a su salario o falta de promoción**, lo que refleja una percepción de mejora necesaria en las compensaciones actuales. Es crucial que las empresas consideren cuidadosamente las motivaciones detrás de la aceptación o rechazo de ofertas laborales por parte de los talentos. Desarrollar propuestas de valor diferenciadas será fundamental para retener y atraer a los mejores profesionales en un mercado laboral competitivo. A través de estrategias que aborden estas preocupaciones, las empresas no solo mejorarán la satisfacción y retención de los empleados, sino que también fortalecerán su posición en el mercado laboral.

AJUSTES SALARIALES

El 43% de los trabajadores chilenos recibió un ajuste salarial hace menos de un año, mientras que un 28% nunca ha recibido un ajuste. Aunque casi la mitad de los trabajadores ha visto un aumento reciente, una proporción considerable aún espera ajustes salariales más frecuentes. Esto sugiere una oportunidad para que las empresas implementen políticas salariales más consistentes, asegurando que todos los empleados se sientan reconocidos y valorados.

Aunque el 52% de los profesionales en Chile no está satisfecho con su salario, la misma proporción nunca ha intentado negociar según nuestro último estudio de La Voz de Los Candidatos. De quienes lo hicieron, solo el 10% tuvo éxito, mientras que el 21% no consiguió un aumento. Por otro lado, el 25% de quienes no negociaron mencionaron recibir ajustes regulares, lo que indica conformidad con su remuneración actual. Estos datos destacan la importancia de mantener salarios competitivos para mejorar la satisfacción y retención del talento.

PROMOCIONES Y BONIFICACIONES

51%

de los chilenos no ha recibido un bono en los últimos 12 meses.

38%

de los chilenos aseguró nunca haber recibido un ascenso.

Esta falta de promociones y bonificaciones señala una brecha en el reconocimiento y recompensas dentro de las empresas, lo cual es fundamental para mantener a los empleados motivados y comprometidos. Sin embargo, es importante destacar que, en Chile, más de la mitad (52%) de los candidatos está satisfecho con su puesto actual. Asimismo, el 64% de los chilenos se siente seguro en su puesto actual, lo que demuestra que, pese a las áreas de mejora en compensación y reconocimiento, muchos talentos valoran la estabilidad y satisfacción en sus roles actuales.

Las empresas chilenas tienen la oportunidad de mejorar la satisfacción y retención de sus empleados mediante la revisión y actualización regular de sus políticas salariales para garantizar compensaciones competitivas y justas. Implementar políticas claras y comunicarlas efectivamente no solo fortalecerá el compromiso de los empleados, sino que también mejorará su bienestar en el trabajo.

Además, aunque existe una brecha entre las expectativas salariales de los empleadores y lo que esperan los empleados, las empresas reconocen la importancia crítica del salario como factor clave para atraer y retener talento. En el contexto de la atracción de talento, el 50% de los empleadores ha enfrentado dificultades para reclutar empleados, y el 62% cree que los candidatos estarían dispuestos a cambiar de trabajo si se les ofrece un salario mayor al que tienen en su puesto actual.

LOS PRINCIPALES DESAFÍOS A LA HORA DE RECLUTAR NUEVOS TALENTOS INCLUYEN:

42%

Ajuste de las expectativas salariales.

38%

Encontrar candidatos que se ajusten a la cultura de la empresa.

37%

Habilidades requeridas no disponibles.

FLEXIBILIDAD

En el contexto del mercado laboral actual, el salario sigue siendo fundamental para los candidatos en busca de trabajo. Sin embargo, una vez dentro de un puesto, las prioridades de los empleados cambian significativamente. El equilibrio vida-trabajo, junto con la flexibilidad, se posicionan como aspectos prioritarios que los empleados valoran más que una remuneración alta.

Dos de cada cinco candidatos chilenos priorizan el bienestar por encima de la carrera profesional.

Además, el 43% de los profesionales satisfechos con su salario actual rechazaría oportunidades de ascenso si estas comprometen su bienestar personal, resaltando la priorización de la salud mental frente a las ambiciones profesionales.

El agotamiento laboral, cada vez más frecuente en entornos laborales modernos, está estrechamente relacionado con largas horas de trabajo y multitareas constantes.

Esta situación ha intensificado la conciencia sobre la necesidad de priorizar trabajos que promuevan un mayor equilibrio vida-trabajo, incluso si los salarios no satisfacen completamente esta demanda.

En respuesta a estos cambios, la salud mental se ha convertido en un tema central en el mercado laboral. Implementar políticas efectivas que aborden este aspecto se vuelve crucial para mantener la satisfacción y el compromiso de los empleados en sus roles actuales. Sin embargo, muchas empresas enfrentan el desafío de adaptarse rápidamente a estas nuevas prioridades y pueden no estar preparadas para satisfacer las expectativas emergentes de sus empleados.

ASPECTOS DE LA CULTURA EMPRESARIAL QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL:

58%

Equilibrio vida-trabajo.

54%

Salarios competitivos.

33%

Capacitación y desarrollo de carrera.

La capacidad de trabajar de manera flexible ya no es simplemente un beneficio adicional, sino una expectativa creciente entre los empleados.

El **38%** de los chilenos consideraría un puesto temporal a través de una agencia de empleo, mientras que el **37%** está dispuesto a aceptar un contrato temporal directamente con una empresa, a plazo fijo.

El aumento en la aceptación de contratos temporales y opciones laborales flexibles refleja una adaptabilidad mayor ante la incertidumbre económica y laboral.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La cultura laboral moderna va más allá de la flexibilidad, incluyendo también la diversidad, equidad e inclusión (DE&I). Durante la pandemia, las empresas se centraron en la supervivencia, pero ahora que los empleados han vuelto a sus rutinas regulares, la DE&I ha adquirido una relevancia aún mayor.

ENTRE LAS INICIATIVAS DE DE&I MÁS IMPORTANTES PARA LOS CANDIDATOS, DESTACAN:

Es significativo observar que **el 56% de los profesionales están satisfechos con las políticas de su empleador para prevenir la discriminación por edad, y el 47% con los esfuerzos para cerrar la brecha salarial de género.**

Sin embargo, persisten desafíos significativos. Aunque las empresas ofrecen espacios para denuncias, muchos empleados no los utilizan debido al temor a consecuencias adversas o a la falta de confianza en que se realizarán cambios

55%

Prevenir la discriminación por edad en el lugar de trabajo.

51%

Cerrar la brecha salarial de género.

28%

Promover una mayor equidad e inclusión de personas con discapacidades en el lugar de trabajo.

9%

ha sido estereotipado en su rol actual.

11%

de los candidatos ha experimentado microagresiones.

26%

de ellos denuncia la discriminación que sufre.

Es fundamental fomentar una cultura abierta donde los empleados se sientan seguros para reportar cualquier forma de discriminación, sabiendo que serán escuchados y apoyados. Proporcionar capacitación continua a los empleados, establecer canales de denuncia claros e implementar políticas transparentes y efectivas de DE&I son pasos cruciales para crear entornos laborales más justos, equitativos y productivos.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La inteligencia artificial está ganando terreno rápidamente en diversas áreas, y casi un tercio de los chilenos ha utilizado alguna forma de IA en su trabajo, desde la creación de contenido hasta el análisis de datos.



48% Tecnología



38% Medios/agencias



37% Servicios profesionales

Este avance tecnológico no pasa desapercibido para los empleados chilenos, quienes están cada vez más conscientes del impacto que la IA tendrá en su futuro profesional. De hecho, el 49% de ellos cree que la IA afectará sus planes profesionales a largo plazo.

Según nuestro último estudio de La Voz de los Candidatos, el 98% de los candidatos chilenos están dispuestos a aprender más sobre IA y el 88% planea hacerlo para adaptarse a nuevos roles en el futuro.

79%

de los chilenos visualiza un futuro laboral más eficiente y productivo.

80%

de ellos anticipa la automatización de tareas repetitivas. (+3% media regional).

En comparación con el resto de los países latinoamericanos, Chile se destaca con un 52% al creer que la implementación de la IA en el entorno laboral tendrá implicaciones éticas.

Proporcionar una visión clara de cómo la inteligencia artificial influirá en el futuro de la empresa puede aumentar la retención de empleados y favorecer nuevas contrataciones, ya que los empleados confían en que recibirán orientación al respecto.

Para mantener la motivación y el compromiso de los empleados, será clave ofrecer oportunidades de crecimiento en un entorno que promueva el aprendizaje de la IA para mejorar la eficiencia y la productividad en su rol actual.



ESTUDIO DE REMUNERACIÓN 2024-2025

Metodología:

Nuestro estudio de remuneración 2024-2025 está basado en entrevistas realizadas en los últimos 12 meses a más de 15.000 profesionales, así como en la información recabada a través de nuestra red de contactos y clientes de empresas pequeñas, medianas y grandes, nacionales e internacionales.

Los rangos de sueldo se expresan en pesos chilenos. No incluyen remuneración variable, opciones sobre acciones u otros beneficios. Asimismo, éstas pueden variar de acuerdo con la experiencia y conocimientos técnicos de cada persona.

Las posiciones que se muestran en este estudio corresponden a las más demandadas o recientes de cada división, para información sobre alguna posición no mostrada en este documento, acércate a tu contacto habitual o escribe a contacto@michaelpage.cl o déjanos un mensaje en www.michaelpage.cl.

La remuneración se refiere al sueldo líquido mensual y corresponde a un promedio del mercado laboral, pero puede variar de acuerdo con el tamaño, tipo de la empresa e incluso el nivel de idiomas.

* El tamaño de la empresa está clasificado por la cantidad de empleados.



ESTUDIO DE RENUMERACIÓN

Posiciones de Mediana y Alta Gerencia



MICHAEL PAGE

Nuestro enfoque principal

Ayudarte a encontrar el talento ideal para posiciones clave de Mediana y Alta gerencia. Cada una de nuestras divisiones especializadas cuenta con consultores con un background académico y/o profesional correspondiente al área para el que reclutan.

Esto nos permite entender mejor las necesidades de nuestros clientes y asegurar una correcta evaluación a nuestros candidatos, tanto desde un punto de vista técnico como comportamental.

Nuestras divisiones

El objetivo de nuestras divisiones es ofrecer a nuestros clientes un servicio consultivo y especializado en reclutamiento y selección, así como asesoramiento de mercado. Buscamos orientarlos para lograr una armonía entre las condiciones actuales del mercado laboral y sus expectativas de contratación.

 Ingeniería y
Manufactura

 Energía

 Minería

 Finanzas

 Recursos
Humanos

 Construcción
e Inmobiliario

 Ventas

 Marketing

 Tecnología

Recursos Humanos

¿Cuáles son las tendencias de contratación en Recursos Humanos?

Las contrataciones en este ámbito han sido diversas, abarcando todas las subáreas de la división (según lineamientos estratégicos y también transaccionales-operacionales).

El entorno normativo ha impulsado la búsqueda de perfiles con conocimiento en legislaciones específicas, así como en la gestión de relaciones laborales. Las posiciones de gerencia y dirección de primera línea en empresas medianas han sido las más demandadas, seguidas por especialistas senior en compensaciones y beneficios, y desarrollo organizacional (DO), con algunos roles incluyendo componentes sindicales.

Directivas de Recursos Humanos se han concentrado en el primer semestre de 2024, y varias salidas de altos ejecutivos han sido reemplazadas por gerencias con salarios que oscilan entre los \$4.500.000 y \$5.500.000 CLP líquidos mensuales.

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos?

Las empresas no van en línea con la velocidad que requiere la implementación, sin embargo, hay otras tecnologías en curso que significan entrenamiento (upskilling y reskilling) de sus trabajadores, aprender a interpretar la data que arrojan los sistemas y aplicar el pensamiento crítico basado en esos datos para tomar decisiones en la organización.

La gestión del cambio se ha convertido en una parte integral de la labor, impulsando el avance de esta tecnología, estableciendo nuevos procesos, protegiendo los datos personales y enfrentando nuevos desafíos que se suman a otros factores normativos que se adhieren al rol.

La gestión del cambio se ha hecho una responsabilidad continua para Recursos Humanos, especialmente, ante la velocidad con que ocurren los “redireccionamientos” del mercado.

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en Recursos Humanos?

La conversación sobre inclusión es amplia; sin embargo, vuelve a las bases: ¿están las empresas culturalmente preparadas para incluir?

Mucho está en la cultura y desafío de “hacer empresas” como un reflejo más amplio de la sociedad. Hoy lo que se ha hecho es parcelar esfuerzos, primero mujeres, luego fue LGBTIQ+ y hoy hablamos de cuotas de personas con discapacidad.

Dado que el ser humano, desde las bases neurocientíficas no es inclusivo, es uno de los fenómenos que requiere gran esfuerzo para preparar espacios diversos y, que muchas veces, el discurso va por sobre la ejecución real.



Alejandra Cruzat

Associate Director

alejandracruz@michaelpage.cl

Recursos Humanos

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Director Recursos Humanos.
- Gerente Recursos Humanos.
- Gerente Relaciones Laborales.
- Gerente Nómina y aspectos legales.
- Gerente Compensaciones y Beneficios.
- Gerente Desarrollo Organizacional.
- HR Business Partner.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Control de gestión / KPIs.
- Conocimiento marco normativo.
- Conocimiento Business Analytics.
- Inglés laboral Intermedio / avanzado.
- Actualización y asesoría actualidad / riesgos.

HABILIDADES SOFT

- Adaptación / flexibilidad.
- Transversalidad organizacional.
- Comunicación a todo nivel.
- Gestión entornos de cambio.
- Curiosidad asociada a cambios.

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Formato híbrido trabajo.
- Programas salud / bienestar.
- Seguros salud, vida y dental.
- Auto compañía.

*Estos beneficios son los más comunes, sin embargo, varía de acuerdo a cada empresa



Recursos Humanos

Los roles en Recursos Humanos son bastante transversales de una industria a otra. En todos los casos, es un área de soporte al negocio con la responsabilidad en la “materia prima” que hace posible el funcionamiento de una empresa: las personas.

Las variaciones o bandas de renta variarán, de acuerdo con factores como: dominio de idiomas, tamaño compañía, ventas anuales, complejidad del negocio.

Los sectores minería, energía y banca marcan la pauta en compensación total.

Recursos Humanos

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Director Recursos Humanos	-	-	\$ 7.000.000	\$ 13.000.000
Gerente Recursos Humanos	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000	\$ 7.500.000
Gerente Relaciones Laborales	\$ 3.000.000	\$ 3.800.000	\$ 4.500.000	\$ 6.000.000
Gerente Administración y Nómina	\$ 3.000.000	\$ 3.800.000	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000
Gerente de Compensaciones y Beneficios	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000
Gerente Desarrollo Organizacional	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000
HR Business Partner	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000

Los bonos anuales para estos ejecutivos están en el target de 2 rentas en promedio, alcanzando la banda de 4 a 6 salarios en los sectores más competitivos.

(-) No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia.

Las tablas salariales se muestran como líquido mensual.

Finanzas y Contabilidad

¿Cuáles son las tendencias de contratación en Finanzas y Contabilidad?

Enfrentar con éxito el desarrollo de una gestión financiera y contable efectiva, especialmente en contextos de alta variabilidad, incertidumbre o presión, es un desafío que exige cada vez mayor atención al considerar la gestión y el liderazgo efectivo en el mundo de las finanzas para este 2024. Factores globales, como la desaceleración del crecimiento, las condiciones financieras restrictivas, la política monetaria, así como factores geopolíticos y climáticos, entre otros, suponen un escenario de alto riesgo y volatilidad. Enmarcado por un contexto a nivel LATAM, se prevé un escenario de crecimiento conservador para este 2024. Por ende, debemos asegurar una estrategia que permita maximizar el alcance de resultados.

Lo anterior exige que el liderazgo contable y financiero mantenga el foco en los resultados del negocio y en cómo podemos lograr un equilibrio entre desarrollar una estrategia financiera efectiva y ser eficientes en promover y gestionar el talento necesario, asegurando el desarrollo de competencias y habilidades clave. Esto permitirá aportar valor a la organización en tiempos de incertidumbre y reconversión del mercado.

En este sentido, es clave mantener un liderazgo y gobernanza en finanzas conectados con la propuesta de valor y la estrategia del negocio de forma integrada, con un alto enfoque en modelar la estrategia financiera de manera robusta y confiable. Esto debe asegurar la maximización de resultados, una óptima gestión de riesgos, una efectiva optimización de los recursos y una inversión sólida que permita aumentar el margen de retorno al negocio.

Estos factores han influido en la búsqueda de talentos con una visión integral y altas capacidades orientadas a identificar procesos, habilidades de análisis superiores y una fuerte capacidad de transformación con una perspectiva regional o global, más que específica y operativa. Predomina el enfoque en proporcionar asesoría y análisis efectivos para una mejor toma de decisiones a nivel estratégico.

Los cargos con mayor tendencia en contratación para este período son: Control de Gestión en todas las áreas del negocio, Controller Bilingüe, Business Intelligence, Control de Inversiones, Especialista Tributario, y la implementación de Shared Services o Servicios Compartidos, lo que ha aumentado la necesidad de roles expertos en consolidación tanto contable como financiera.

Finanzas y Contabilidad

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en Finanzas y Contabilidad?

La incorporación de la tecnología e inteligencia artificial al sector de la contabilidad, las finanzas y el mercado financiero permite mejorar la toma de decisiones con mayor precisión, confiabilidad, rapidez y periodicidad.

Hemos dado un paso firme desde la era de proyecciones y análisis anuales y correctivos, orientados a la mitigación de impactos, hacia una gestión periódica y un análisis de tendencias que permiten una mejor proyección, planificación y optimización, alcanzando un mejor rendimiento y maximizando los estados financieros, disminuyendo riesgos y mejorando la capacidad de reacción y precisión a la hora de establecer proyecciones de inversión.

Observamos una tendencia sostenida en la implementación de herramientas desde el ámbito de la gestión y el análisis, permitiendo la automatización de operaciones en finanzas orientadas al uso de información segura.

No obstante, en la práctica, aún enfrentamos altos desafíos en términos de implementación efectiva a todo nivel.

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en Finanzas y Contabilidad?

Actualmente, en Chile estamos enfocados en incorporar prácticas que promuevan entornos de trabajo basados en políticas de inclusión y diversidad, equidad de género, equilibrio entre calidad de vida laboral y personal, y flexibilidad, principalmente considerando el marco regulatorio establecido por el Código del Trabajo. No obstante, aún existen brechas y desafíos por abordar. Este aspecto se refleja en los resultados de nuestro último estudio Talent Trends 2024.

Este año, hemos observado una fuerte orientación hacia la inclusión de liderazgo femenino en áreas de finanzas. Aunque en los últimos años hemos observado un aumento en la participación de mujeres en cargos directivos de finanzas, actualmente sólo el 22% de las empresas cuenta con presencia femenina en este tipo de posiciones. Por ende, este es uno de los aspectos a desarrollar a nivel de mercado.



José Valencia
Manager

josevalencia@michaelpage.cl

Finanzas y Contabilidad

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Administración y Finanzas.
- Controller.
- Business Controller.
- Head of FP&A.
- Accounting Manager.
- Subgerente de Tesorería.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Manejo de ERP y Software Financieros.
- Gestión de presupuestos.
- Gestión y Análisis Financiero.
- Financiamiento y refinanciamiento.
- Análisis de riesgos.

HABILIDADES SOFT

- Pensamiento analítico.
- Agilidad y flexibilidad.
- Liderazgo.
- Visión estratégica.
- Capacidad de trabajo bajo presión.

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Formato híbrido trabajo.
- Programas salud / bienestar.
- Seguros salud, vida y dental.
- Cofinanciamiento de estudios.

*Estos beneficios son los más comunes, sin embargo, varía de acuerdo a cada empresa.



Finanzas y Contabilidad

Sector Corporativo

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente de Administración y Finanzas	\$4.300.000	\$5.700.000	\$5.500.000	\$7.200.000
Controller	\$ 3.500.000	\$ 4.700.000	\$ 4.700.000	\$ 6.200.000
Gerente de Planificación Financiera	\$ 3.500.000	\$ 4.400.000	\$ 4.800.000	\$ 6.400.000
Gerente de Contabilidad	\$ 3.300.000	\$ 4.300.000	\$ 4.000.000	\$ 6.200.000
Business Controller	\$ 3.200.000	\$ 4.200.000	\$ 4.100.000	\$ 6.300.000
Subgerente de Finanzas	\$ 3.300.000	\$ 3.700.000	\$ 4.500.000	\$ 5.400.000
Subgerente de Control de Gestión	\$ 3.400.000	\$ 3.800.000	\$ 4.700.000	\$ 5.600.000
Subgerente de Auditoría	\$ 3.000.000	\$ 3.600.000	\$ 4.200.000	\$ 6.000.000
Jefe de Impuestos	\$ 2.600.000	\$ 3.400.000	\$ 4.000.000	\$ 5.400.000
Jefe de Finanzas Corporativas	-	\$ 3.500.000	-	\$ 6.000.000
'Head of Investor Relations'	-	\$ 3.200.000	-	\$ 6.800.000

(-) No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia.

Finanzas y Contabilidad

Sector de Servicios Financieros

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Relationship Manager	\$3.500.000	\$3.600.000	\$4.500.000	\$6.500.000
Corporate Finance	-	\$ 2.800.000	-	\$ 7.500.000
Gerente de Riesgo	\$ 3.700.000	\$ 4.300.000	\$ 4.600.000	\$ 7.700.000
Contralor	\$ 3.700.000	\$ 4.400.000	\$ 5.800.000	\$ 7.200.000
Gerente de Operaciones	\$ 3.200.000	\$ 3.400.000	\$ 4.800.000	\$ 6.600.000
Investment Banking	-	\$ 2.600.000	-	\$ 6.400.000

Sector Seguros

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente de Riesgo	\$4.200.000	\$4.500.000	\$5.500.000	-
Jefe Inversiones	\$4.500.000	\$ 5.000.000	\$ 5.500.000	\$ 5.800.000
Jefe Técnico	\$ 3.300.000	\$ 4.700.000	\$ 4.500.000	\$ 5.200.000
Jefe Actuariado	\$ 3.400.000	\$ 4.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.600.000
Jefe Siniestros	\$ 3.400.000	\$ 4.300.000	\$ 4.200.000	\$ 5.300.000

(-) No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia

Ingeniería y Manufactura

¿Cuáles son las tendencias de contratación en Ingeniería y Manufactura?

La industria chilena de Ingeniería y Manufactura está experimentando una transformación significativa, demandando profesionales altamente capacitados para liderar en un entorno de digitalización y sostenibilidad.

Las tendencias actuales incluyen una fuerte necesidad de mejora continua y optimización de procesos, así como la búsqueda de soluciones innovadoras. Los profesionales deben contar con una sólida base técnica y habilidades de liderazgo, con una visión estratégica que alinee los objetivos individuales con los de la organización. El liderazgo es crucial para fomentar una cultura orientada a la excelencia, empoderando a los equipos en la adopción de nuevas tecnologías y metodologías. La adaptabilidad, la toma de decisiones basadas en datos y la experiencia en tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial y la analítica de datos, son esenciales para impulsar la eficiencia y competitividad.

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en Ingeniería y Manufactura?

La inteligencia artificial (IA) está revolucionando la ingeniería y la manufactura al optimizar procesos, mejorar la precisión y reducir costos. En ingeniería, la IA facilita el diseño generativo y la simulación avanzada, permitiendo la creación de modelos más eficientes y seguros. En manufactura, la IA impulsa la automatización de tareas repetitivas y el mantenimiento predictivo, minimizando los tiempos de inactividad. Además, mejora la calidad del producto mediante la detección temprana de defectos, elevando los estándares de producción y competitividad.

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en Ingeniería y Manufactura?

En Chile, la Ingeniería y Manufactura enfrentan desafíos en DE&I, especialmente en la representación femenina. A pesar de los avances, persisten brechas salariales y barreras culturales que limitan el potencial de las mujeres. Es fundamental fomentar una cultura de inclusión, promover la equidad de género y romper estereotipos para aprovechar todo el talento disponible y construir un sector más innovador y competitivo.



Guadalupe Lomas
Especialista en Ingeniería y
Manufactura

guadalupelomas@michaelpage.cl

Ingeniería y Manufactura

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerencia/Subg de Operaciones.
- Gerencia/Subgerencia/Jefatura de Mantenimiento.
- Gerencia/Subg de Adquisiciones/ Procurement.
- Gerencia de Producción.
- Gerencia/Jefatura de Planta.
- Gerencia/Subg Logística.
- Gerencia de Procesos.
- Subgerencia de Calidad.
- Subgerencia de Sustentabilidad.
- Jefe de Proyectos.
- Jefe de Compras.

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Flexibilidad laboral.
- Plan de carrera/ crecimiento (nacional e internacional).
- Seguro complementario de salud, vida y dental propio y familiar.
- Vehículo para cargos de gerencia.
- Estacionamiento y casino (alimentación).
- Capacitación y Desarrollo Profesional.
- Programas de Bienestar.
- Bonificaciones por Logro de Metas y resultados empresa, de 0-3 rentas brutas promedio, según cargo.
- Bonificación de traslado/mudanza (si aplica).

*Estos beneficios son los más comunes, sin embargo, varía de acuerdo a cada empresa.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Sistemas de Gestión Integrada.
- Control de Gestión.
- Metodologías de Mejora Continua.
- Automatización y Control de Procesos.
- Conocimientos en Normativas de Seguridad y Medioambiente.
- Inglés.

HABILIDADES SOFT

- Comunicación Efectiva.
- Proactividad e Iniciativa.
- Adaptabilidad y Flexibilidad.
- Resolución de Problemas.
- Innovación.
- Accountability.
- Liderazgo y Gestión de Equipos.



Ingeniería y Manufactura

Las remuneraciones en posiciones de Ingeniería y Manufactura no es tan marcada por los tamaños de las empresas. Si bien es cierto, la empresa de mayor tamaño tienden a estar por sobre la media, esto se ve más presente en cargos de Gerencia hacia arriba. Por otro lado, la pequeña empresa tiende a tener rentas que están en el rango inferior aunque se puede encontrar casos en que tienen rentas más competitivas o escasamente inferiores según sea el caso.

Rango Inferior: Corresponde principalmente a empresas de medianas y/o pequeñas.

Media: Renta que mayormente se repite en el nivel jerárquico e industria.

Rango superior: Corresponde principalmente en empresas de mayor tamaño.

Acuicultura

Posiciones	Rango Inferior	Media	Rango Superior
Gerente de producción (Zona)	\$ 4.500.000	\$ 7.000.000	\$ 10.000.000
Gerente de operaciones	\$ 6.000.000	\$ 6.500.000	\$ 7.000.000
Gerente de procesos	\$ 5.500.000	\$ 7.000.000	\$ 10.000.000
Subgerente de procesos	\$ 5.000.000	\$ 5.500.000	\$ 5.500.000
Subgerente de Calidad	\$ 4.000.000	\$ 4.700.000	\$ 5.500.000
Subgerente de Sustentabilidad	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000
Jefe de Planta	\$ 3.000.000	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000
Jefe de logística operaciones	\$ 2.200.000	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000

Ingeniería y Manufactura

Alimentos y Manufactura

Posiciones	Rango Inferior	Media	Rango Superior
Gerente de Operaciones	\$ 5.000.000	\$ 5.500.000	\$ 7.500.000
Subgerente de Operaciones	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 4.500.000
Gerente de Mantenimiento	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000
Subgerente de Mantenimiento	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000
Gerente de Planta/Producción	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000	\$ 5.500.000
Subgerente de Producción	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 4.500.000
Gerente de Logística	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000
Subgerente Logística	\$ 3.800.000	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000

Servicios, Infraestructura y Maquinarias

Posiciones	Rango Inferior	Media	Rango Superior
Gerente de Operaciones	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000	\$ 6.500.000
Subgerente de Operaciones	\$ 3.800.000	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000
Gerente de Mantenimiento	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000
Subgerente de Mantenimiento	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000
Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000
Jefe de Seguridad y SSO	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000	\$ 3.500.000
Gerente de Servicio	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000
Jefe de Servicio	\$ 3.000.000	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000

(-) No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia

Minería

¿Cuáles son las tendencias de contratación en el sector Minero?

La cartera minera 2023-2032 incluye 49 proyectos que representan una inversión total de US\$ 65,702 millones. Aunque la cartera anterior (2022-2031) tenía un mayor monto de inversión, los proyectos previstos para 2025 enfrentan importantes desafíos para toda la industria.

Una de las variables clave para fomentar nuevas inversiones y mantener el dinamismo del mercado es el precio del cobre, que alcanzó los US\$ 4.23/lb en 2024, con proyecciones de que se eleve a US\$ 4.25/lb en 2025.

Los principales proyectos de inversión contemplados para 2025 son cuatro de cobre y dos de litio, los cuales comparten un enfoque en la mejora de la capacidad productiva y la optimización operativa. Esto sugiere que la tendencia en la contratación estará centrada en proyectos de operaciones ya existentes.

Para llevar a cabo este enfoque, será esencial contratar nuevos talentos, especialmente en roles de Gerencia de Proyectos y Gerencia de Construcción de Proyectos SIB, con especializaciones en plantas y depósitos de relaves. Además, la continuidad de las operaciones siempre genera una demanda constante de empleo, por lo que los perfiles especializados en mantenimiento, tanto en mina como en planta, seguirán siendo altamente requeridos y esenciales para impulsar la eficiencia y competitividad.

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en el sector Minero?

El uso de inteligencia artificial (IA) en el ciclo minero está transformando la industria de manera significativa y aporta en distintas etapas del proceso, comenzando por la fase de exploración, extracción y procesamiento de minerales, gestión de activos, entre otras. Esto tiene un impacto positivo, ya que permite optimizar la toma de decisiones al disponer de más información.

A su vez, la automatización y la robótica brindan importantes aportes en la simplificación de procesos complejos y en la mejora de la seguridad. Sin embargo, uno de los mayores retos es la falta de profesionales capacitados en estas tecnologías emergentes. La incorporación de la IA en la formación formal aún es incipiente, lo que genera una brecha de conocimiento en el sector. Las empresas deben invertir en la capacitación continua de su personal para que puedan adaptarse a estas innovaciones. Esta necesidad también abre oportunidades para que los trabajadores busquen formación adicional y amplíen sus habilidades y conocimientos, lo que les permitirá añadir un valor significativo a su perfil profesional y contribuir a la competitividad de la empresa en un entorno cada vez más digitalizado.

Minería

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en el sector Minero?

Los desafíos en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) son relevantes y complejos, especialmente en sectores como la minería, donde históricamente ha predominado la presencia masculina. La meta de alcanzar un 50% de participación femenina para 2050 refleja un compromiso significativo hacia la equidad de género. Actualmente, Chile ocupa el tercer lugar a nivel mundial en cuanto a fuerza laboral femenina en la industria minera, con un 15.2% a nivel nacional.

Asimismo, la inclusión de personas con discapacidad y de la comunidad LGBTIQ+ es un paso vital hacia un entorno laboral más diverso e inclusivo. La creación de un ambiente seguro y respetuoso es fundamental para fomentar el bienestar y la productividad de todos los empleados. Es importante implementar estrategias que aseguren la capacitación continua en temas de DE&I, así como establecer políticas claras que promuevan la diversidad en todos los niveles de la organización. La sensibilización cultural y la promoción de una cultura inclusiva son claves para lograr un cambio significativo y duradero.



Pilar Cruz
Senior Manager

pilarcruz@michaelpage.cl

Minería

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerencias Generales.
- Gerencias Proyectos.
- Gerencias Mina /Planta.
- Superintendentes Mantenimiento Planta/Mina.
- Gerente de HSEC.
- Especialistas Eléctricos / Automatización.
- Especialistas Procesos Planta.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Six Sigma / Lean /Mejora continua.
- Sistema Gestión Integrados Operaciones.
- Automatización.
- Competencias Tecnológicas / Digitales. Análisis de datos, aplicación
- Herramientas de Big Data e IA. Idioma Inglés Avanzado.

HABILIDADES SOFT

- Pensamiento Analítico y Pensamiento Crítico.
- Liderazgo Movilizador.
- Mejora Continua y Optimización.
- Flexibilidad de Aprendizaje y Upskilling.
- Agilidad.
- Team Work.
- Resolución de Problemas.
- Adaptabilidad y Flexibilidad.

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Modalidad flexible de trabajo en cargos corporativos.
- Turnos 4*3 en operación.
- Bono anual por desempeño individual (promedio 1-4 rentas brutas mensuales).
- Bonos de producción anuales o trimestrales.
- Bonos por vacaciones (promedio 0.5 a 1 renta bruta cuando se toman desde 10 días o más).
- Bono Flex.
- Seguros complementarios de Salud Dental y Seguros de Vida (incluyendo a grupo familiar).
- Bonos de retención para cargos críticos.
- Bono de estudios y escolaridad para cargas (Hijos).
- Becas de Estudios y/o Pasantías de Perfeccionamiento.
- Indemnización sin tope de UF.
- Auto de Compañía.
- Estacionamiento.

Minería

Compañías Mineras

Posiciones	Mediana Minería		Gran Minería	
	Rango Inferior	Rango Superior	Rango Inferior	Rango Superior
Gerente General	\$15.000.000	\$20.000.000	\$19.000.000	\$30.000.000
Gerente de Operaciones	\$9.000.000	\$ 15.000.000	\$10.500.000	\$ 22.000.000
Gerente de Mina	\$ 7.500.000	\$ 10.000.000	\$ 8.500.000	\$ 16.000.000
Gerente de Planta	\$ 6.500.000	\$ 10.000.000	\$ 8.500.000	\$ 16.000.000
Gerente de Mantenimiento Mina	\$ 8.500.000	\$ 10.000.000	\$ 14.000.000	\$ 17.800.000
Gerente de Mantenimiento Planta	\$ 8.500.000	\$ 10.000.000	\$ 8.000.000	\$ 16.000.000
Gerente de Excelencia Operacional	\$ 7.000.000	\$ 8.500.000	\$ 7.600.000	\$ 12.000.000
Gerente de Logística y Supply Chain	\$ 6.000.000	\$ 10.000.000	\$ 9.000.000	\$ 14.000.000
Gerente de Medioambiente	\$ 6.000.000	\$ 8.500.000	\$ 7.500.000	\$ 12.000.000
Gerente de Campamentos y Servicios (SITIO)	\$ 6.000.000	\$ 8.500.000	\$ 7.000.000	\$ 11.500.000
Gerente de Proyectos	\$ 6.000.000	\$ 8.500.000	\$ 6.800.000	\$ 13.000.000
Superintendente Geología	\$ 6.000.000	\$ 7.500.000	\$ 6.500.000	\$ 9.200.000
Superintendente Operación Planta	\$ 5.500.000	\$ 7.500.000	\$ 6.700.000	\$ 8.500.000
Superintendente Operación Mina	\$ 5.500.000	\$ 7.500.000	\$ 6.500.000	\$ 8.500.000
Superintendente Planificación Planta	\$ 5.000.000	\$ 7.500.000	\$ 6.500.000	\$ 8.500.000
Superintendente Mantenimiento Mina	\$ 5.000.000	\$ 7.500.000	\$ 6.000.000	\$ 8.500.000
Superintendente Mantenimiento Planta	\$ 4.500.000	\$ 7.500.000	\$ 6.000.000	\$ 8.500.000
Gerente Proyectos SIB	\$ 6.000.000	\$ 8.500.000	\$ 8.000.000	\$ 13.000.000

Minería

Proveedores de Minería

Posiciones	PYME		Gran Empresa	
	Rango Inferior	Rango Superior	Rango Inferior	Rango Superior
Gerente Comercial Minería	\$4.500.000	\$6.500.000	\$5.000.000	\$8.500.000
Administrador Contrato Minería	\$3.000.000	\$ 4.500.000	\$4.000.000	\$ 6.500.000
Fields Service Enginner	\$ 2.500.000	\$ 4.000.000	\$ 3.500.000	\$ 5.000.000
KAM Minería	\$ 2.500.000	\$ 4.300.000	\$ 3.500.000	\$ 5.000.000
Gerente Operaciones	\$ 5.000.000	\$ 7.000.000	\$ 6.000.000	\$ 11.000.000
Gerente de Ingeniería	\$ 4.000.000	\$ 6.000.000	\$ 5.600.000	\$ 10.700.000
Gerente HSEC	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 6.000.000	\$ 10.000.000
Gerente de Proyectos	\$ 4.000.000	\$ 6.100.000	\$ 5.000.000	\$ 10.000.000
Superintendente de Licitaciones y Contratos	\$ 3.350.000	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000
Subgerente de Mantenimiento Maquinaria	\$ 3.000.000	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000

Energía

Alejandro Cabezas
Senior Manager
alejandrocabezas@michaelpage.cl



¿Cuáles son las tendencias de contratación en el sector Energético?

Este año, sin duda, las tendencias en el sector energético han estado influenciadas principalmente por la relevancia de los aspectos medioambientales y comunitarios en el desarrollo de proyectos, así como por los aspectos regulatorios y definiciones que afectan al mercado eléctrico.

Respecto a la ley corta y la estabilización de precios de la energía, esto hizo que para las empresas tomara nuevamente mayor relevancia el conocimiento interno sobre operaciones comerciales y gestión de contratos de compra y venta de energía (PPA). Áreas de comercialización de energía y mercado eléctrico, sobre proyecciones de precio y optimización de contratos, han conllevado una demanda de profesionales, tanto a nivel de analista, como de jefaturas y gerencias.

Esto también ocurrió en cuanto a definiciones de aspectos regulatorios, como los que afectan al mercado de almacenamiento de energía, donde las compañías contrataron profesionales de regulación a distintos niveles de seniority y también profesionales ligados a energy storage, uno de los sectores con mayor dinamismo en el año. Las empresas proveedoras de equipos y soluciones en este mercado incrementaron su demanda en cargos de ventas (como Sales Manager), con nuevos actores emergiendo en el mercado.

Por otro lado, al igual que la tendencia en 2023, la importancia y mayor relevancia de temas ambientales y comunitarios, transversales a los mercados de energía, ha llevado a las empresas a fortalecer o formar áreas ambientales o de sustentabilidad, creando nuevas gerencias o subgerencias y/o fortaleciendo equipos de especialistas/coordinadores ambientales y de relaciones comunitarias. Esto aplica tanto a las etapas de desarrollo como de operación y cumplimiento de compromisos.

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en el sector Energético?

Hasta ahora, la inteligencia artificial (IA) se ha ido incorporando poco a poco en este sector, aún sin ser mayormente utilizada. Sin embargo, la tendencia indica que en el futuro podría tomar más relevancia en la toma de decisiones de los profesionales del sector.

Aún se encuentra en una fase de transición, pero los profesionales del sector creen que, a largo plazo, la IA puede tener una mayor incidencia en sus planes y estrategias profesionales.

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en el sector Energético?

Al igual que en los últimos años, la equidad, y con ella la búsqueda de una mayor participación e incorporación de mujeres en el sector, continúa siendo uno de los puntos relevantes y mayores desafíos para las empresas del sector.

En esta línea, las compañías han buscado distintas estrategias para captar el interés de mujeres en este ámbito. Además, hoy en día existen diversas asociaciones, tanto transversales como específicas según sub-industrias, que han demostrado la presencia de mujeres interesadas y activas en este rubro.

Energía

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente HSEC.
- Gerente de Proyectos – Alta Tensión.
- Gerente Mercado y Regulación
- Eléctrica.
- Director de Proyectos – Construcción.
- Subgerente Medio Ambiente y Comunidades.
- Jefe Comercial/Operaciones Comerciales.
- Sales Manager - BESS.
- Sales Manager - High Voltage.
- Project Developer – Renewables.
- Jefe/Ingeniero(a) Regulación.
- Coordinador (a) Ambiental.
- Encargado(a) de Propuestas-

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Bono anual por desempeño (promedio 1-2 rentas brutas mensuales).
- Flexibilidad horaria y modalidad híbrida.
- Días de vacaciones adicionales.
- Bono de vacaciones.
- Seguro Complementario de Salud y Vida.
- Aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias.
- Movilidad/alcance regional.
- Capacitación y onboarding internacional.

*Estos beneficios son los más comunes, sin embargo, varía de acuerdo a cada empresa.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Conocimiento regulatorio y tarifario.
- eléctrico chileno.
- Gestión ambiental.
- Almacenamiento de energía y tendencias de mercado.
- Confiabilidad eléctrica.
- Gestión de proyectos (PMP/PMI).
- Estrategia desarrollo de negocios y ventas

HABILIDADES SOFT

- Accountability.
- Liderazgo.
- Autonomía.
- Adaptación al cambio.
- Resiliencia.



Energía

Generación

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente de Proyectos - Construcción	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000	\$ 5.500.000	\$ 6.000.000
Gerente HSEQ	\$ 4.000.000	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000	\$ 6.500.000
Subgerente O&M Renovables	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000	\$ 4.800.000	\$ 6.500.000
Subgerente de medio ambiente y comunidad	\$ 3.200.000	\$ 4.500.000	\$ 4.500.000	\$ 6.500.000
Jefe Comercial / Operaciones Comerciales	\$ 4.000.000	\$ 4.500.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000
Jefe Centro de Control	\$ 2.800.000	\$ 3.800.000	\$ 3.800.000	\$ 4.500.000
Senior Project Developer - Renewables	\$ 3.250.000	\$ 4.500.000	\$ 4.500.000	\$ 6.000.000
Encargado de mercado eléctrico y regulación	\$ 2.800.000	\$ 3.200.000	\$ 3.500.000	\$ 4.200.000

Transmisión

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente de Proyectos – Transmisión	\$ 4.500.000	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000
Sales Manager – High Voltage	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 4.200.000	\$ 5.500.000
Jefe de Mantenimiento	\$ 3.200.000	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 4.500.000
Administrador de Contratos Transmisión	\$ 3.200.000	\$ 4.200.000	\$ 3.500.000	\$ 4.800.000
Senior Business Developer - Transmisión	\$ 3.000.000	\$ 3.500.000	\$ 4.200.000	\$ 5.500.000
Encargado de Propuestas Transmisión	\$ 2.700.000	\$ 3.500.000	\$ 3.000.000	\$ 3.800.000
Jefe Ambiental	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000	\$ 3.300.000	\$ 4.000.000
Supervisor Mantenimiento Control y Protecciones	\$ 2.500.000	\$ 3.300.000	\$ 2.800.000	\$ 3.800.000
Ingeniero de Regulación Transmisión	\$ 2.300.000	\$ 2.800.000	\$ 2.400.000	\$ 3.200.000

Energía

Nuevas Tecnologías: H2/ESS

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente de Hidrógeno Verde	-	\$ 5.500.000	-	\$ 7.000.000
H2 Project Developer	\$ 3.000.000	\$ 4.500.000	\$ 3.000.000	\$ 5.000.000
H2 Business Developer	-	\$ 3.300.000	-	\$ 4.500.000
Ingeniero Especialista H2	\$ 2.400.000	\$ 3.300.000	\$ 2.500.000	\$ 4.000.000
Gerente Comercial (Offtaker)	\$ 4.500.000	\$ 6.500.000	\$ 5.000.000	\$ 7.000.000
Sales Manager - BESS	-	\$ 4.500.000	-	\$ 5.200.000
Ingeniero Especialista BESS	\$ 2.400.000	\$ 3.000.000	\$ 2.600.000	\$ 3.500.000

Aguas (Sanitarias y Desalinización)

Posiciones	PYME		Gran Empresa	
	Rango Inferior	Rango Superior	Rango Inferior	Rango Superior
Gerente de Proyectos Piping / Desalinización	\$ 4.500.000	\$ 6.500.000	\$ 7.000.000	\$ 10.000.000
Líder de Sustentabilidad –Desaladora	\$ 3.000.000	\$ 3.500.000	\$ 3.500.000	\$ 4.800.000
Encargado Ambiental - Desaladora	\$ 2.200.000	\$ 2.500.000	\$ 2.700.000	\$ 3.000.000
Jefe de Ingeniería Piping	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 4.600.000	\$ 6.500.000
Jefe de Confiabilidad / Eficiencia – Tratamiento de Aguas	-	-	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000
Ingeniero Eléctrico Senior Sanitarias / Desalinización	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 3.800.000

(-) No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia



¿Cuáles son las tendencias de contratación en el área de ventas?

Las tendencias de contratación en el sector de ventas están evolucionando hacia la integración de tecnología avanzada, un enfoque en la experiencia del cliente y la personalización de soluciones. Estas tendencias reflejan un mercado de contratación competitivo, donde las grandes empresas en Chile buscan líderes comerciales innovadores, adaptables y altamente capacitados para enfrentar los desafíos y oportunidades del entorno empresarial actual. Las empresas buscan profesionales con habilidades en herramientas de CRM, automatización de ventas y análisis de datos, así como competencias en inteligencia artificial.

La venta consultiva se destaca por requerir vendedores con fuertes habilidades de escucha activa, empatía y capacidad para construir relaciones duraderas. El trabajo híbrido o remoto está en auge, y se valora cada vez más a los vendedores que pueden adaptarse a diversos entornos de trabajo. La formación continua y el desarrollo del talento son prioritarios, con un enfoque en la capacitación en nuevas metodologías y tecnologías de ventas.



Ventas

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en el área de Ventas?

La inteligencia artificial (IA) está teniendo un impacto significativo en el área de ventas en Chile, transformando diversas facetas del proceso, aumentando la eficiencia operativa, mejorando la personalización de las estrategias de ventas y proporcionando insights valiosos para la toma de decisiones.

Se observan importantes impactos, introduciendo mejoras en la eficiencia, personalización y toma de decisiones. La automatización de tareas repetitivas, como la entrada de datos y la gestión de CRM, permite a los vendedores enfocarse en actividades estratégicas y de mayor valor agregado. El análisis predictivo impulsado por la IA facilita la anticipación de comportamientos de compra y tendencias del mercado, permitiendo una segmentación más precisa y ofertas personalizadas que incrementan la efectividad de las campañas de ventas. Por otra parte, la optimización de precios es otra área donde la IA está haciendo una diferencia notable, ajustando dinámicamente los precios en función de la demanda del mercado, el comportamiento del consumidor y la competencia.

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en el área de ventas?

La diversidad e inclusión tienen un impacto significativo en el área de ventas, ofreciendo una serie de beneficios que pueden mejorar el rendimiento y la efectividad de las estrategias comerciales. Contribuyen a un ambiente de trabajo más equitativo y enriquecedor, ofreciendo ventajas competitivas significativas al mejorar la comprensión del cliente, fomentar la innovación y fortalecer las relaciones con el mercado.

Al contar con equipos diversos, las empresas pueden empatizar mejor con las diferentes necesidades y preferencias de sus clientes, mejorando así el servicio y la satisfacción de los mismos. Esto permite una mayor comprensión de diversos segmentos, mercados y culturas, lo que facilita la adaptación de productos, servicios y estrategias para atraer a una base de clientes más amplia y heterogénea. Además, la diversidad aporta diferentes perspectivas, experiencias y enfoques, generando mayor innovación y creatividad.

Un ambiente inclusivo, donde todos los colaboradores se sientan valorados y respetados, contribuye a generar compromiso y motivación por parte de los trabajadores, aumentando la productividad y reduciendo la rotación de personal. Una empresa que promueve la diversidad y la inclusión facilita la atracción de talentos y de clientes que valoran estos principios, aumentando la reputación de la marca. Además, reflejar mejor la diversidad de sus clientes facilita la creación de conexiones más auténticas y significativas, lo que a su vez impulsa la lealtad del cliente y mejora la competitividad en un mercado cada vez más globalizado y diverso.

Ventas

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente Comercial.
- Gerente de Ventas.
- Sub Gerente Comercial.
- Business Development.
- KAM.
- Product Manager.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Planificación estratégica comercial.
- Análisis de mercado (Benchmark).
- Procesos presupuestarios e informes de resultados. (Foco financiero)
- Gestión de ventas y relaciones con clientes.
- Manejo CRM.
- Idiomas.

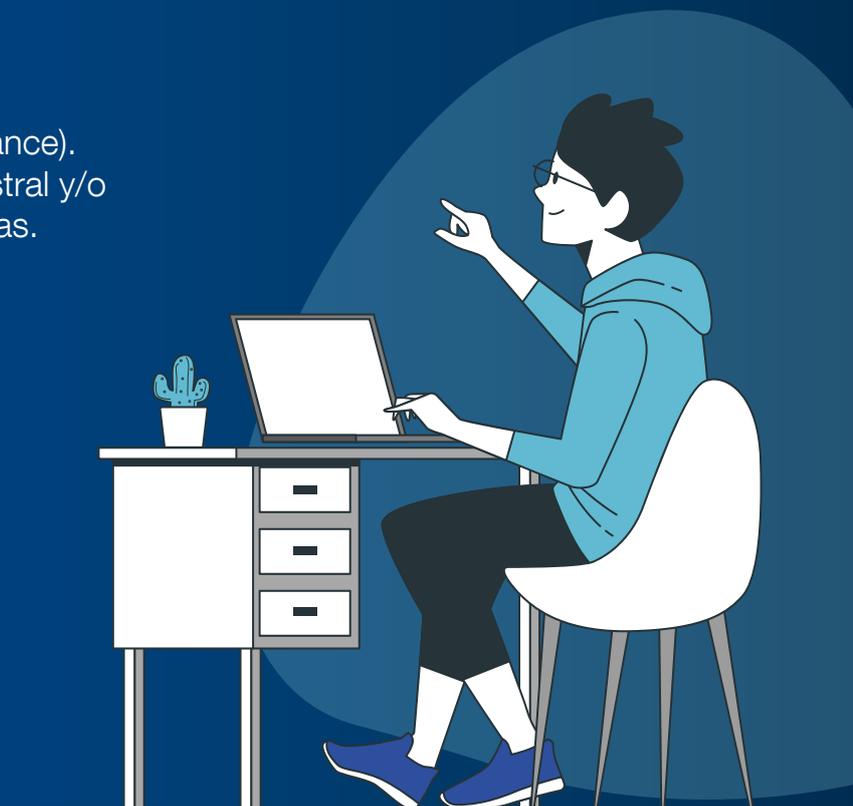
COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Incentivos anuales por desempeño (1 a 4 RB dependiendo del rol y alcance).
- Incentivo mensual, trimestral, semestral y/o anual en base cumplimiento de metas.
- Flexibilidad en el modelo híbrido (Teletrabajo, terreno y oficina).
- Seguro de salud complementario.
- Rendición de gastos asociados a transporte y/o viajes.
- Vehículo corporativo.
- Días extras de vacaciones.
- Planes de formación académica complementaria.

*Estos beneficios son los más comunes, sin embargo, varía de acuerdo a cada empresa.

HABILIDADES SOFT

- Enfoque en la satisfacción del cliente.
- Capacidad de Adaptación y Flexibilidad.
- Destrezas para la negociación
- Habilidad para influir.
- Orientación a Resultado.
- Creatividad e Innovación.
- Capacidad de Liderazgo



Ventas

Es importante tener en cuenta que en las posiciones comerciales se debe considerar un variable adicional, que se basa según la industria, desempeño y/o cumplimientos de KPIs.

Tradicional

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente Comercial	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000	\$ 6.500.000
Gerente de Planificación Estratégica	-	-	\$ 4.500.000	\$ 6.000.000
Gerente de Ventas / Negocio	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000
Subgerente Comercial	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	\$ 4.500.000
Business Development	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Key Account Manager (KAM)	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Representante de Ventas	\$ 1.800.000	\$ 2.200.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000

Industrial

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Technical Sales Manager	\$ 3.000.000	\$ 3.800.000	\$ 4.000.000	\$ 5.500.000
Gerente Sucursal / Tienda	\$ 2.800.000	\$ 3.300.000	\$ 3.300.000	\$ 4.000.000
Jefe de Inteligencia de Negocios	\$ 2.800.000	\$ 3.200.000	\$ 3.200.000	\$ 4.000.000
Product Manager	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 2.800.000	\$ 3.500.000
Key Account Manager	\$ 1.800.000	\$ 2.300.000	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000

Ventas

Consumo Masivo

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente Comercial	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000	\$ 6.500.000
Gerente de Línea de Negocios	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000
Product Manager	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Key Account Manager (KAM)	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Product Owner	-	-	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000
Category Manager	-	-	\$ 2.000.000	\$ 3.500.000

Retail

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente Comercial	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000	\$ 6.500.000
Gerentes de Áreas	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000
Key Account Manager (KAM)	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Product Manager	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Category Manager	-	-	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000

Marketing

Elsa Haro Sánchez
Manager

elsaharo@michaelpage.cl



¿Cuáles son las tendencias de contratación en el área de Marketing?

Las tendencias de contratación en el área de marketing en Chile están influenciadas por los avances tecnológicos y los cambios en las expectativas de los candidatos, reflejando una evolución en el mercado laboral donde la tecnología y la personalización juegan roles cruciales en un entorno cada vez más competitivo y dinámico. La demanda de profesionales con habilidades en herramientas digitales, análisis de datos y plataformas de marketing digital está en aumento.

Las empresas buscan expertos en SEO (Search Engine Optimization), SEM (Search Engine Marketing), marketing de contenido y análisis de datos para optimizar sus estrategias en línea. Además, las empresas están enfocadas en desarrollar estrategias que integren múltiples canales de marketing, desde el digital hasta el tradicional. Esto requiere habilidades en la gestión de campañas multicanal y una comprensión sólida de cómo coordinar esfuerzos a través de diferentes plataformas.

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en el área de Marketing?

El uso de inteligencia artificial (IA) y automatización en marketing está en auge. Las empresas buscan profesionales que puedan implementar y gestionar tecnologías de IA para personalizar campañas, automatizar procesos y mejorar la eficiencia. La inteligencia artificial está transformando significativamente el área de marketing, ofreciendo nuevas herramientas y enfoques que están revolucionando la manera en que las empresas se comunican con sus clientes y gestionan sus campañas. Dentro de sus estrategias se encuentra la utilización de algoritmos para optimizar la distribución de anuncios y maximizar el retorno de inversión (ROI), así como la personalización de contenido y la anticipación de tendencias de comportamientos futuros mediante modelos predictivos. Además, las empresas están explorando nuevas formas de interacción con los consumidores, como la realidad virtual, donde los profesionales que puedan crear experiencias inmersivas y atractivas serán altamente demandados.

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en el área de Marketing?

Uno de los desafíos más importantes en marketing es asegurar una representación auténtica de la diversidad en las campañas publicitarias. Existe la necesidad de representar adecuadamente a diversos grupos de personas en términos de género, etnicidad, edad y otras características, buscando construir campañas más efectivas e inclusivas. La diversidad e inclusión en el área de marketing no solo enriquecen la comprensión del mercado, sino que también permiten generar conexiones con una amplia gama de audiencias. Un equipo de marketing diverso aporta perspectivas variadas, lo que no solo aumenta el alcance de las campañas, sino que también fortalece la conexión emocional con los consumidores, quienes valoran ver sus identidades reflejadas de manera respetuosa y positiva. Además, la inclusión fomenta la innovación al incorporar distintas experiencias y conocimientos en el proceso creativo, lo que resulta en estrategias más efectivas. En resumen, la diversidad e inclusión, además de ser éticamente importantes, también son fundamentales para el éxito y la relevancia en el competitivo mundo del marketing.

Marketing

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Marketing.
- Gerente de Experiencia Cliente.
- Gerente de E-commerce.
- Brand Manager.
- Jefe de Marketing.
- Especialista E-commerce.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Manejo de estrategias de marketing digital.
- Experiencia de usuario y gestión de relacionamiento con cliente (CRM).
- Estrategia SEO y SEM.
- Idiomas.
- Análisis del negocio.
- Generación de estrategias que impacten en la experiencia al cliente.

HABILIDADES SOFT

- Creatividad e Innovación.
- Visión Estratégica.
- Proactividad y orientación a los resultados.
- Habilidades interpersonales y de comunicación.
- Habilidad para influir.

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Incentivos anuales por desempeño (1 a 4 RB dependiendo del rol y alcance).
- Flexibilidad en el modelo de trabajo Híbrido.
- Seguro de salud complementario.
- Días extras de vacaciones.
- Planes de formación académica complementaria.

*Estos beneficios son los más comunes, sin embargo, varía de acuerdo a cada empresa.



Marketing

Tradicional

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente de Marketing	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000
Gerente de Experience Cliente	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000
Trade Marketing Manager	-	-	\$ 3.000.000	\$ 4.500.000
Jefe de Marketing	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000
Brand Manager	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Especialista de Comunicaciones	\$ 1.800.000	\$ 2.500.000	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000

Digital

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Gerente de Marketing Digital	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000
Gerente de E-commerce	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000
Especialista E-commerce	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000

Tecnología

¿Cuáles son las tendencias de contratación en el área de tecnología?

En 2024, se espera un crecimiento del 5% en América Latina, y en los próximos años, un crecimiento anual de entre el 7% y el 11% hasta 2027. Este mercado, actualmente valuado en 82 mil millones de USD, podría alcanzar más de 110 mil millones en 2027, lo que plantea una serie de desafíos.

El principal desafío es el aumento promedio del 25% en el gasto en áreas e iniciativas de TI en las organizaciones. Esto incluye la inversión en nuevas tecnologías enfocadas en la innovación, el ahorro y la productividad, así como en perfiles profesionales que se ajusten a las necesidades del área.

Dado lo anterior, ya existe una brecha en la demanda de perfiles especializados, que se espera aumente en los próximos años debido a la disparidad en la velocidad de adaptación de los centros educativos y la consecuente formación de profesionales preparados frente a las necesidades tecnológicas actuales de las organizaciones.

Los CTO y CIO de las organizaciones enfrentarán grandes desafíos para contar con profesionales cualificados, así como un incremento en los costos de infraestructura tecnológica debido a la evolución digital, que hoy en día se basa principalmente en la nube, en lugar de infraestructuras on-premise. El aumento exponencial en el volumen de transferencia de datos requerirá cambios radicales en telecomunicaciones, así como en la infraestructura de servidores, junto con los profesionales que deberán gestionar y administrar estos recursos.

Los perfiles en desarrollo y arquitectura de IA e IoT verán un aumento significativo en su demanda. Además, para implementar estas tecnologías en las organizaciones, los perfiles de gestión de proyectos con experiencia técnica también serán altamente requeridos.



Tecnología

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en el área de tecnología?

El impacto de la inteligencia artificial (IA) sigue siendo muy significativo y se puede observar en varios aspectos:

La inteligencia artificial desempeña un papel vital en la optimización de los procesos industriales, permitiendo a las empresas identificar patrones y predecir situaciones antes de que ocurran. Al mismo tiempo, el mantenimiento predictivo ha generado cambios radicales en la reducción de costos para las grandes industrias.

En cuanto al diseño de productos, la IA ha permitido un nivel de adaptación y comprensión de las necesidades de los consumidores que antes era impensable.

Por último, aunque tiene muchos aspectos positivos, uno de los grandes enfoques será las consideraciones éticas, especialmente en cuanto al respeto a la privacidad y la seguridad de los consumidores.

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en el área de tecnología?

Los principales desafíos de DE&I en el área de tecnología incluyen la subrepresentación de mujeres y minorías en roles técnicos y de liderazgo, los sesgos inconscientes en las decisiones de contratación y promoción, y una cultura de trabajo que puede ser excluyente y poco acogedora.

La falta de modelos a seguir y mentores diversos, junto con las disparidades salariales y las oportunidades limitadas de avance, agravan la inequidad.

La ausencia de programas efectivos de capacitación en DE&I, la falta de políticas inclusivas bien implementadas y las barreras en el acceso a educación técnica adecuada también dificultan la creación de entornos verdaderamente inclusivos. Además, el trabajo remoto ha añadido nuevos retos en la integración y colaboración efectiva de equipos diversos. Abordar estos desafíos es crucial para fomentar una industria tecnológica más equitativa y competitiva.



Sebastián Selle
Executive Manager

sebastianselle@michaelpage.cl

Tecnología

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- PMO.
- Data Scientist.
- Líder Técnico.
- Jefe Ciberseguridad.
- Desarrollador Fullstack.
- Gerente IT.
- PM IoT.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Plataformas ERP/CRM.
- Programación, BBDD, Herramientas BI y Big Data.
- Normativa ISO.
- Lenguajes Backend y Frontend.
- Inglés.

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Flexibilidad horaria.
- Modalidad de trabajo 100% remoto o al menos híbrido.
- Capacitaciones.
- Certificaciones IT.
- Alcance internacional.
- Equipos multiculturales.

*Estos beneficios son los más comunes, sin embargo, varía de acuerdo a cada empresa.

HABILIDADES SOFT

- Trabajo en equipo.
- Habilidades analíticas.
- Liderazgo.
- Orientación a resultados.
- Visión estratégica de negocio.



Tecnología

Leadership

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
CTO	\$ 5.400.000	\$ 7.600.000	\$ 8.200.000	\$ 10.700.000
CISO	\$ 4.700.000	\$ 6.000.000	\$ 6.200.000	\$ 7.600.000
Gerente de TI	\$ 3.700.000	\$ 4.700.000	\$ 4.700.000	\$ 5.500.000
Gerente de Infraestructura	\$ 3.000.000	\$ 4.200.000	\$ 4.000.000	\$ 2.500.000
Gerente de Innovación	\$ 2.800.000	\$ 3.600.000	\$ 3.500.000	\$ 4.900.000
Gerente de Desarrollo	\$ 2.700.000	\$ 3.400.000	\$ 3.600.000	\$ 4.500.000
Director de Consultoría	\$ 4.700.000	\$ 6.500.000	\$ 7.200.000	\$ 9.600.000
Jefe de IT	\$ 3.500.000	\$ 4.400.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000
Líder Técnico	\$ 3.000.000	\$ 3.700.000	\$ 3.700.000	\$ 4.400.000

Sales

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Sales Manager	\$ 3.500.000	\$ 4.300.000	\$ 4.000.000	\$ 5.900.000
KAM	\$ 2.600.000	\$ 3.400.000	\$ 3.500.000	\$ 4.700.000

Tecnología

Ciberseguridad

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Ingeniero de Ciberseguridad	\$ 2.400.000	\$ 2.900.000	\$ 2.700.000	\$ 3.400.000
Ethical Hacker	\$ 3.000.000	\$ 3.500.000	\$ 3.700.000	\$ 4.400.000

Data Business Applications (DBA)

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Project Manager	\$ 2.900.000	\$ 3.200.000	\$ 3.600.000	\$ 4.000.000
Product Owner	\$ 2.600.000	\$ 3.100.000	\$ 3.400.000	\$ 4.500.000
ERP Consultant	\$ 2.200.000	\$ 3.200.000	\$ 3.200.000	\$ 4.400.000

Infraestructura

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
DevOps	-	-	\$ 3.000.000	\$ 4.200.000
Arquitecto Cloud	\$ 3.900.000	\$ 4.500.000	\$ 4.400.000	\$ 5.300.000
Ingeniero de Soporte	\$ 1.300.000	\$ 2.000.000	\$ 1.900.000	\$ 2.400.000

(-) No aplica o no contamos con los datos suficientes para establecer un rango de sueldo y/o tendencia.

Tecnología

Data & BI

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Data Scientist	\$ 2.200.000	\$ 2.500.000	\$ 2.900.000	\$ 3.300.000
BI Analyst	\$ 2.000.000	\$ 2.300.000	\$ 2.600.000	\$ 3.000.000

Software Development & QA

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Desarrollador Frontend	\$ 2.000.000	\$ 2.300.000	\$ 2.700.000	\$ 3.000.000
Desarrollador Backend	\$ 2.000.000	\$ 2.300.000	\$ 2.700.000	\$ 3.000.000
Desarrollador iOS	\$ 2.200.000	\$ 2.400.000	\$ 2.700.000	\$ 3.200.000
Desarrollador Android	\$ 2.200.000	\$ 2.400.000	\$ 2.700.000	\$ 3.200.000
QA	\$ 1.800.000	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000	\$ 2.800.000

Construcción e Inmobiliario

¿Cuáles son las tendencias de contratación en el sector construcción e inmobiliario?

Dado el contexto del sector en los últimos cinco años, la competitividad y la estrategia se han vuelto clave en el proceso de contratación.

Esto significa que, debido a la reducción significativa del mercado, las empresas con una ventaja competitiva y una operación sostenible, se han enfocado en contrataciones estratégicas para fortalecer la organización y el talento dentro de ella. Por ende, la tendencia de contratación seguirá siendo la atracción de talento competitivo, con experiencia, capacidad analítica y formación de primer nivel.

Hoy en día, también se valoran aspectos que anteriormente no se consideraban en la industria. En los últimos años, algunas empresas multinacionales, principalmente en renta inmobiliaria y real estate, así como inversionistas extranjeros, han ingresado al mercado local, aumentando su participación económica. Esto ha hecho que el manejo fluido del inglés se convierta en un requisito a nivel gerencial.

Además, para el 2025 y 2026 se prevé una tendencia importante hacia la retención de talento. Si bien no se espera un alto porcentaje de contrataciones como en años anteriores (2021), sí se espera que haya requerimientos específicos para el desarrollo del negocio y la solicitud de talento. Esto se debe a que, al ser el mercado más reducido, se vuelve mucho más competitivo y especializado, lo que obliga a la implementación de estrategias en una industria que hoy en día necesita optimización y eficiencia en sus procesos, mejoras continuas en la operatividad y equipos de trabajo de alto rendimiento.

La formación de los profesionales para mantenerse vigentes y alineados con las tendencias será clave; la sistematización, los procesos ágiles, la inteligencia artificial y el desarrollo de equipos, liderazgo y comunicación serán fundamentales para el repunte de una industria que actualmente enfrenta escenarios complejos, pero que en el futuro verá una alta demanda acorde a las necesidades del país.

Tendencias como la inteligencia artificial, la formación especializada, el talento, la tecnología, la diversidad de perspectivas, la profesionalización, la visión corporativa y la estrategia serán clave para el mercado.

Construcción e Inmobiliario

¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en el sector Construcción e Inmobiliario?

Las empresas del sector construcción e inmobiliario en Chile se han concentrado en abordar necesidades inmediatas, priorizando la venta y reducción de costos por sobre temas relevantes como, integración de nuevas tecnologías, innovación e incorporación de temáticas relevantes para el desarrollo del negocio asociado a ESG.

A pesar de una tendencia emergente hacia el uso del Business Intelligence y la optimización de procesos, el sector sigue siendo tradicional en su forma de operar. Para los próximos años, será crucial que las empresas adopten tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial y la automatización, y que cambien la mentalidad de sus líderes y colaboradores hacia la innovación.

Esto es esencial para mantener la continuidad y vigencia de este sector en un mercado cada vez más competitivo y en escenarios cambiantes. Las empresas que ya están implementando estas tecnologías están liderando la transformación de la industria, posicionándose como pioneras en una nueva dirección para el sector.

¿Cuáles son los principales desafíos de DE&I en el Sector Construcción e Inmobiliario?

El sector de la construcción e inmobiliario ha postergado los temas de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en los últimos cinco años debido al contexto del mercado. Aunque la Ley de Diversidad e Inclusión generó un interés inicial en integrar talento diverso, la mayoría de las empresas se enfocó solo en cumplir los requisitos mínimos. Hoy, es crucial retomar y priorizar estas cuestiones para responder a las necesidades del consumidor y enriquecer a las organizaciones con perspectivas diversas. El principal desafío será incorporar talento en diversos niveles de cargos, como jefaturas, subgerencias y gerencias, formándolas para potenciar su talento en el desarrollo de sus carreras. Esto preparará a los colaboradores para asumir roles estratégicos en el futuro y generará equidad en los ingresos económicos acorde a sus responsabilidades y las remuneraciones del mercado.



Catalina Abud
Associate Principal

catalinaabud@pageexecutive.com

Construcción e Inmobiliario

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Gerente de Operaciones.
- Gerente de Proyectos.
- Gerente de Infraestructura.
- Business Developer Manager / Director.
- Gerente /Subgerente Comercial Inmobiliario.
- Gerente/Subgerente de Ventas.
- Business Intelligence.
- Gerente de Innovación y Desarrollo.
- Gerente de Desarrollo de Negocios.

HABILIDADES HARD / TÉCNICAS

- Análisis de Data de Productividad (Analytics /Dashboards).
- Sistemas de Análisis de Datos y Business Intelligence (Power BI, otros).
- Sistemas de Mejora continua (Lean, Last Planner).
- Manejo en flujos de caja y análisis económico financiero.
- Manejo de Inglés fluido.

HABILIDADES SOFT

- Liderazgo y manejo de equipos.
- Comunicación estratégica.
- Visión innovadora de negocios.
- Adaptación al cambio.
- Pensamiento analítico y crítico.
- Orientación a la optimización operativa y estratégica.

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- Salarios en bandas de mercado competitivas.
- Bono anual por desempeño (promedio 2 - 4 rentas brutas anuales).
- Jornada de 40 horas.
- Modalidad flexible de trabajo 3X2 (oficina y teletrabajo).
- Días extras de vacaciones.
- Seguro Complementario de Salud y Vida.
- Formación complementaria, pago total o parcial de MBA / Magister.

*Estos beneficios son los más comunes, sin embargo, varía de acuerdo a cada empresa.

Construcción e Inmobiliario

Construcción Infraestructura Obras

Posiciones	Rango Inferior	Media	Rango Superior
Gerente de Operaciones	\$ 6.000.000	\$ 8.000.000	\$ 10.000.000
Gerente de Concesiones	\$ 6.000.000	\$ 8.000.000	\$ 11.000.000
Jefe de Producción (Terreno)	\$ 3.000.000	\$ 3.800.000	\$ 4.500.000
Jefe de Terreno Especialidades (Rango renta aplicable a todas las especialidades de Obra)	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Jefe de Planificación y Control	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000

Construcción Habitacional

Posiciones	Rango Inferior	Media	Rango Superior
Gerente de Construcción	\$ 6.000.000	\$ 7.500.000	\$ 10.000.000
Gerente Visitador	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000	\$ 6.500.000
Gerente / Subgerente de Control y Planificación	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000
Gerente / Subgerente de Estudio de propuestas	\$ 2.500.000	\$ 3.700.000	\$ 5.000.000
Subgerente de Prevención de Riesgo y seguridad	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000	\$ 4.000.000

Construcción e Inmobiliario

Desarrollo Inmobiliario Tradicional

Posiciones	Rango Inferior	Media	Rango Superior
Gerente Comercial	\$5.500.000	\$ 7.500.000	\$ 10.000.000
Subgerente Comercial	\$ 3.500.000	\$ 4.700.000	\$ 5.500.000
Gerente /Subgerente de Ventas	\$ 3.500.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000
Gerente / Subgerente Experiencia clientes	\$ 2.500.000	\$ 3.700.000	\$ 4.500.000
Jefe Comercial Canal Inversiones	\$ 3.000.000	\$ 3.800.000	\$ 4.800.000
Jefe de Ventas Canal tradicional e inversiones	\$ 3.000.000	\$ 3.700.000	\$ 4.500.000

Desarrollo Inmobiliario comercial y renta Inmobiliaria

Posiciones	Rango Inferior	Media	Rango Superior
Gerente de Rentas	\$ 6.000.000	\$ 7.000.000	\$ 8.000.000
Gerente de Desarrollo e Innovación	\$ 5.000.000	\$ 6.000.000	\$ 7.000.000
Gerente /Subgerente Comercial	\$ 4.000.000	\$ 5.000.000	\$ 6.500.000
Gerente / Subgerente de Proyectos	\$ 3.500.000	\$ 5.500.000	\$ 6.500.000
Business Developer / Broker	\$ 3.500.000	\$ 4.500.000	\$ 5.500.000

ESTUDIO DE REMUNERACIÓN

SERVICIOS TRANSITORIOS Y OUTSOURCING



Page Interim

Nuestro enfoque principal

El objetivo de Page Interim es ayudarte a gestionar procesos de reclutamiento temporal de perfiles profesionales y/o administración de nómina directiva y gerencial para optimizar la productividad de tu empresa.

Page Interim, es una marca de PageGroup, líder mundial de reclutamiento y headhunting. Actualmente contamos con 22 años de experiencia en LATAM y hemos cambiado más de 6200 vidas en el último año.

Modalidades de Contratación

Contratación Temporal / Servicios Transitorios:

- Periodos de ausencias o de licencias.
- Proyectos específicos.
- Recursos complementarios durante periodos de alta demanda.

Outsourcing:

- Periodo de prueba.
- Falta de headcount.
- Ausencia de razón social en Chile.

Equipo de Soporte al Personal

En ambas modalidades contamos con un equipo de soporte especializado en recursos humanos, servicios transitorios y outsourcing de personal que brindan una atención personalizada a cada colaborador que ingresa (todos nuestros procesos están acorde a la Legislación Laboral Vigente).

Además, contamos con: especialistas en procesos de certificación, departamento de facilities, seguro complementario de salud (en caso se requiera), plataforma de firma digital, legalización de finiquitos en línea, especialista en regularización previsional, plataforma de tickets para requerimientos de colaboradores con tiempos de respuestas inferior a 3 horas.

Page Interim

¿Cuáles son las tendencias de contratación en servicios transitorios o temporales para el 2025?

La flexibilidad laboral, entendida como la posibilidad de trabajar de forma remota o híbrida, ha dado paso a una tendencia que se asentará en 2025 y que ha ido en aumento desde años anteriores: la disponibilidad de los profesionales para aceptar proyectos de duración específica y la apertura de las empresas para sumar talento en momentos cruciales o por necesidades concretas. Así, el Interim Management cobra fuerza en un mercado multigeneracional donde las expectativas individuales son diversas y convergen en este modelo, ya sea para profesionales ávidos de absorber conocimiento o para profesionales más experimentados que pueden aportar su experiencia. Se abre un abanico de posibilidades desde una mirada inclusiva y colaborativa para las empresas en el proceso de buscar puntos de encuentro entre sus necesidades y las expectativas de las personas.



Macarena Morata
Executive Manager

macarenamorata@michaelpage.cl

¿Cuáles son las tendencias de contratación en modalidad de outsourcing en para el 2025?

La modalidad de contratación de outsourcing en Chile ha tomado fuerza en los últimos años, y para 2025 se prevé una tendencia positiva en la contratación bajo esta modalidad, principalmente por los siguientes factores:

Flexibilidad laboral: Las empresas están recurriendo al outsourcing para manejar cambios en la demanda de empleo y necesidades específicas del mercado.

Especialización y talento: La búsqueda de talento especializado está llevando a las empresas a externalizar funciones específicas que requieren habilidades técnicas avanzadas o conocimientos especializados.

Globalización y acceso a mercados: Las empresas que buscan expandirse globalmente utilizan el outsourcing para acceder a talento y establecer operaciones en nuevos mercados.

Restricciones de contratación: Muchas empresas recurren al outsourcing cuando necesitan aumentar su capacidad sin incrementar su plantilla interna, ya sea debido a restricciones presupuestarias, necesidades temporales o especialización específica en ciertas funciones.



Nicole Larach
Senior Manager

nicolelarach@michaelpage.cl

Page Interim

Posiciones	PYME		GRAN EMPRESA	
	Sin Inglés	Con Inglés	Sin Inglés	Con Inglés
Office Manager	\$ 1.200.000	\$ 2.000.000	\$ 1.500.000	\$ 2.300.000
Asistente de área	\$ 950.000	\$ 1.500.000	\$ 1.300.000	\$ 2.000.000
Facility Manager	\$ 1.500.000	\$ 2.000.000	\$ 1.500.000	\$ 2.300.000
Jefe de Remuneraciones / Beneficios	\$ 1.500.000	\$ 2.000.000	\$ 1.800.000	\$ 2.500.000
Generalista de RH	\$ 1.500.000	\$ 2.000.000	\$ 1.800.000	\$ 2.500.000
Analista Contable	\$ 1.200.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 2.000.000
Analista Control de Gestión	\$ 1.400.000	\$ 1.600.000	\$ 1.800.000	\$ 2.000.000
Analista de Planificación Financiera	\$ 1.500.000	\$ 1.800.000	\$ 1.800.000	\$ 2.200.000
Contador General	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000
Tesorero	\$ 1.400.000	\$ 1.800.000	\$ 1.800.000	\$ 2.200.000
Especialista Inteligencia de Negocios	\$ 2.000.000	\$ 2.400.000	\$ 2.400.000	\$ 2.800.000
Administrador de Contrato	\$ 1.800.000	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000
Key Account Manager	\$ 1.800.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 3.300.000
Jefe de Marketing	\$ 1.800.000	\$ 2.500.000	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000
Especialista en E-commerce	\$ 1.800.000	\$ 2.500.000	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000

Nuestros Últimos Estudios

TALENT TRENDS 2024: LA BRECHA EN LAS EXPECTATIVAS

DESCUBRE MÁS



ESTUDIO DE REMUNERACIÓN C-LEVEL 2024

DESCUBRE MÁS



TENDENCIAS EN JUNTAS DIRECTIVAS 2024

DESCUBRE MÁS



¿Estás contratando?

Con base en tus necesidades de reclutamiento, tenemos cuatro marcas internacionalmente reconocidas y respetadas listas para ayudarte a encontrar la mejor opción para tu negocio.

PageExecutive

**ALTAS DIRECCIONES Y
JUNTAS DIRECTIVAS**

Page Executive es la marca especializada en reclutamiento y selección de ejecutivos. La división de executive search provee servicios de atracción, gestión y evaluación de talento de alto nivel en 6 países de América Latina, adaptándose a las necesidades de cada cliente.

CONTRATA CON NOSOTROS

MichaelPage

**MEDIANA Y
ALTA GERENCIA**

Michael Page se especializa en encontrar el talento ideal para posiciones clave de Mediana y Alta gerencia. Cada una de nuestras divisiones especializadas cuenta con consultores con una trayectoria académica y/o profesional correspondiente al área para el que reclutan.

CONTRATA CON NOSOTROS

PageConsulting

**CONTRATACIÓN FLEXIBLE
EN TECNOLOGÍA**

Page Consulting es la división IT As A Services de Page Group. Este Servicio permite cubrir de forma flexible las necesidades de talento Tech especializado, con el objetivo de acompañar a las áreas de tecnología en los planes de implementación, desarrollo y mantenimiento de sus proyectos tecnológicos a través de soluciones a la medida para las diferentes fases de sus proyectos. La contratación de los profesionales es por Page Consulting para ser asignados a los clientes a través de servicios.

CONTRATA CON NOSOTROS

PageInterim

**CONTRATACIONES TEMPORALES
Y ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA**

Page Interim ofrece alternativas de reclutamiento temporal de profesionales y administración de nómina. Contamos con consultores especializados que entienden las necesidades de las organizaciones y las motivaciones de los candidatos, brindando soluciones rápidas y asertivas.

CONTRATA CON NOSOTROS

PageExecutive
MichaelPage
PageInterim
PageConsulting

Part of PageGroup



www.michaelpage.cl

Teléfono: +56 22 5853200 / +56 22 6172000

Magdalena 181, Las Condes, Santiago,
Región Metropolitana, Chile.