HAYS

ANÁLISIS DE TENDENCIAS Y SALARIOS 2025:

Navegando la incertidumbre: El mercado laboral de LATAM y el riesgo de estancamiento

hays.cl

CONTENIDO

Escasez de habilidades que sofocan el éxito

- Impacto en la contratación
- El desafío de la contratación intermedia
- ¿Y ahora qué?

Consecuencias de la falta de inversión: El impacto de las oportunidades de crecimiento limitadas

- Los empleados sienten que están estancados
- Alineación de habilidades: Conexión entre las necesidades de los empleados y las organizaciones

IA en las organizaciones: La desconexión entre el potencial y la práctica

- ¿Por qué las organizaciones son reacias a adoptar la IA?
- Aprovechando nuevas oportunidades: El impacto de la IA en las trayectorias profesionales

El futuro de la remuneración: Tendencias clave que moldean la compensación en 2025

- Tendencias de compensación en 2024
- Ajustes de compensación anticipados para 2025
- Beneficios: El factor decisivo
- Transparencia salarial en LATAM, el siguiente paso
- Navegando el futuro de la compensación

Abordando los desafíos de la fuerza laboral en un mercado laboral en constante cambio

Acerca de la guía: Perfil de los participantes

Salarios y tarifas

Sobre nosotros

INTRODUCCIÓN

Jonathan Sampson
Presidente de Latinoamérica

Navegando 2025: Desafíos y oportunidades para los empleadores

A medida que entramos en 2025, los empleadores enfrentan desafíos significativos en medio de la incertidumbre global continua. Las presiones en el lugar de trabajo están intensificándose, con una tendencia notable de insatisfacción laboral emergente. Nuestra investigación indica que entre los empleados que cambiaron de rol el año pasado, el 33% está experimentando 'remordimiento laboral'. De manera similar, el 34% de aquellos que permanecieron en sus puestos actuales también están insatisfechos y buscan nuevas oportunidades. Además, el 54% de los empleados dispuestos a cambiar de trabajo están actualmente insatisfechos.

Estas estadísticas destacan un problema crítico: la creciente desconexión entre las expectativas de los empleados y las demandas de los empleadores. Muchas organizaciones están reportando una escasez significativa de habilidades y una creciente dificultad para cubrir puestos vacantes, que ha aumentado del 46% el año pasado al 58% actualmente. Esta escasez es particularmente aguda en áreas que requieren habilidades técnicas avanzadas, como análisis de datos, ciberseguridad e integración de IA. **Para abordar estas brechas, las empresas necesitan invertir en desarrollo, considerar trabajadores temporales y enfocarse en la resiliencia a través de una mayor retención, capacitación dirigida y estrategias de** reclutamiento efectivas, particularmente a nivel intermedio.

Sin embargo, con cada desafío viene una oportunidad. Ahora es el momento perfecto para que las organizaciones reevalúen sus estrategias de talento y las alineen con las necesidades de los próximos 5 años. **Este periodo ofrece una oportunidad única para atraer las habilidades y la experiencia necesarias para un futuro enfocado en la rentabilidad y la adaptabilidad.**

Además, a medida que la IA continúa permeando el lugar de trabajo, hay una brecha notable entre su potencial y su utilización real. El talento con una mentalidad abierta hacia el aprovechamiento de la IA para mejorar las capacidades humanas será muy buscado a medida que esta revolución tecnológica gane impulso.

Aunque 2025 presenta un conjunto único de presiones, Hays está equipado con los conocimientos para ayudarte a transformar estos desafíos en oportunidades. Esperamos poder guiarte a través de este viaje.

Metodología

La Guía de Salarios y Tendencias de Contratación de LATAM 2025, basada en una encuesta a 16,334 participantes realizada en septiembre de 2024, proporciona información clave sobre el mercado laboral. Destaca los factores que afectan la satisfacción y motivación de los empleados, y los paradigmas laborales en evolución. La guía también señala la creciente dificultad que enfrentan las organizaciones para atraer nuevos talentos, la necesidad crítica de mejorar las habilidades debido al estancamiento, las tendencias salariales y el impacto de la IA en la fuerza laboral.

EXPLORA LAS **PRINCIPALES TENDENCIAS** DEL MERCADO LABORAL DE **2025**

AUMENTO DE LA ROTACIÓN

Prioridad #1 para las empresas.

ESCASEZ DE HABILIDADES

El 88% de las organizaciones están encontrando cada vez más difícil atraer nuevo talento.

EL DESAFÍO DE LA CONTRATACIÓN INTERMEDIA

Las posiciones intermedias son la principal brecha.

DESARROLLO

El 48% siente que no hay posibilidades de progresión en su empresa actual.

IMPACTO DE LA IA

El 81% de los empleados no ha recibido ninguna capacitación para adoptar la IA.

ESCASEZ DE HABILIDADES QUE SOFOCA EL ÉXITO

A pesar de las preocupaciones continuas sobre la estabilidad económica y las políticas de tasas de interés, los fundamentos de la economía de LATAM siguen siendo sólidos. La región está cerca de ganar la batalla contra la inflación y de cambiar de rumbo, aunque persisten los desafíos. Los indicadores actuales sugieren que una recesión es poco probable, pero el crecimiento en economías clave como México y Brasil está desacelerándose. **Como resultado, las organizaciones y los empleados no están experimentando plenamente esta fortaleza, y la incertidumbre sigue dominando el mercado laboral.**

Las empresas están muy enfocadas en aumentar la rotación, lo que impacta significativamente el mercado laboral. Si bien este enfoque puede ser beneficioso en ocasiones, a menudo conduce a desafíos. Muchas organizaciones enfrentan costos crecientes, que es la principal preocupación en LATAM. Esto ha resultado en estrictas restricciones presupuestarias. Este énfasis en las ganancias financieras ha creado un entorno desafiante donde los gerentes sienten que los recursos limitados están obstaculizando su capacidad para alcanzar objetivos.

Para abordar estos desafíos y alinearse con los objetivos estratégicos, las empresas en LATAM se están enfocando en varios temas. Preguntamos a las organizaciones sobre sus 3 principales objetivos estratégicos:

1. Aumentar la rotación
2. Ganar cuota de mercado
3. Aumentar el beneficio operativo

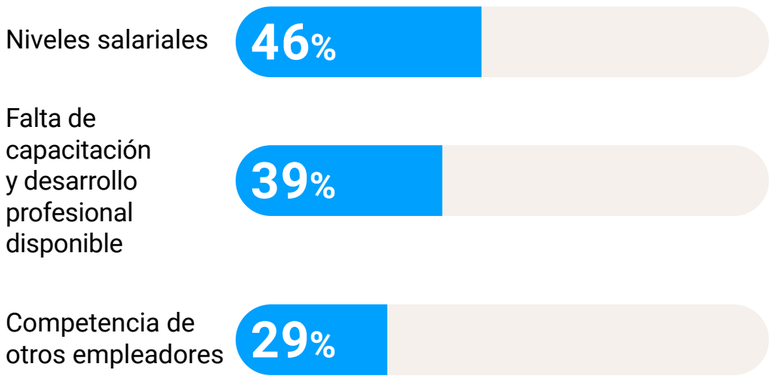
El último año de despidos e incertidumbre económica en LATAM ha llevado a una disminución en el porcentaje de **empleados dispuestos a dejar sus puestos actuales, ahora en 46%**. Aunque este número sigue siendo significativo, hay una notable vacilación entre los empleados debido a las preocupaciones económicas, lo que impide que muchos tomen una decisión. Esta vacilación está contribuyendo a un mercado laboral estancado, donde las personas se sienten atrapadas en sus roles actuales.

Las presiones en el lugar de trabajo están aumentando y la insatisfacción laboral se está volviendo cada vez más prevalente. Nuestra investigación muestra que el 33% de los empleados que cambiaron de rol el año pasado ahora están experimentando 'remordimiento laboral'. Además, el 34% de aquellos que permanecieron en sus puestos actuales están descontentos y buscan nuevas oportunidades. Además, el 54% de los empleados dispuestos a cambiar de trabajo están actualmente insatisfechos.

El mercado laboral en LATAM está ensombrecido por preocupaciones económicas y temores de seguridad laboral, con solo un tercio de los buscadores de empleo confiando en las oportunidades laborales disponibles. Esta falta de confianza está exacerbando aún más los desafíos que enfrentan tanto los empleadores como los empleados al navegar por el panorama económico actual.

Impacto en la contratación

Como resultado de estas dinámicas, las empresas están enfrentando desafíos significativos en el reclutamiento. **En 2024, solo el 12% de las organizaciones reportaron no tener escasez de habilidades**, lo que destaca una barrera crítica para el crecimiento. Las 3 principales causas de la escasez de habilidades para las organizaciones son:



¿Cuáles son las áreas de enfoque de inversión en RRHH de las organizaciones este y el próximo año?

FACTORES QUE LIMITAN EL LOGRO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1. Costos crecientes
2. Presupuestos limitados
3. Escasez de habilidades

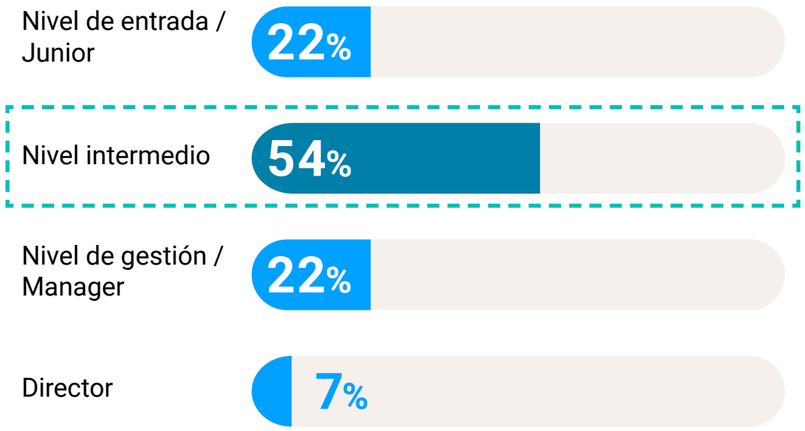
Una solución potencial es el uso creciente de trabajadores temporales y contratados. Muchos gerentes de contratación pasan por alto esta fuerza laboral flexible, que puede ayudar a abordar la escasez de habilidades sin aumentar los presupuestos de nómina y de personal permanente. Con más personas optando por trabajos temporales o por contrato, aprovechar esta fuerza laboral podría ser una forma estratégica de alcanzar objetivos a pesar de las limitaciones presupuestarias. **El 20% de las organizaciones mencionaron que reclutarán para el próximo año trabajadores contratados y temporales.**

El desafío de la contratación intermedia

El año pasado, **solo el 46% de las empresas informó tener problemas para cubrir puestos vacantes, en comparación con el 58%** que actualmente está luchando por hacerlo.

La contratación a nivel intermedio es donde los empleadores enfrentan los desafíos más significativos. Para abordar esto, existe una necesidad urgente de programas de capacitación y desarrollo específicos. **Al invertir en el desarrollo de los empleados actuales, las organizaciones pueden cubrir estas brechas internamente, asegurando que el personal de nivel intermedio y de gestión esté preparado para asumir roles más avanzados.** Este enfoque no solo ayuda a retener el talento, sino que también mitiga el impacto de la escasez de habilidades y apoya los objetivos estratégicos a largo plazo.

Puestos particularmente difíciles de cubrir para las organizaciones:



¿Y ahora qué?

El mercado laboral congelado en LATAM subraya la necesidad urgente de ajustes estratégicos en las prácticas de reclutamiento y retención si las empresas quieren superar y alcanzar sus objetivos en este clima económico. **Muchas organizaciones están reportando una escasez significativa de habilidades y una creciente dificultad para cubrir puestos vacantes, aumentando del 46% el año pasado al 58% actualmente.**

Las empresas necesitan invertir en desarrollo, considerar trabajadores temporales y enfocarse en la resiliencia a través de una mayor retención, capacitación dirigida y estrategias de reclutamiento efectivas, particularmente a nivel intermedio.

Curiosamente, el nivel intermedio es el más difícil de contratar, en parte debido a la falta de inversión en el desarrollo de empleados de nivel de entrada para estos roles. Esto ha creado un 'vacío intermedio', ya que las organizaciones han subinvertido en capacitación y desarrollo durante tanto tiempo. Además, la incertidumbre económica ha hecho que los empleados sean más reacios a dejar sus puestos, a pesar de la insatisfacción, lo que complica aún más los esfuerzos de reclutamiento.

Para abordar estos problemas, las organizaciones necesitan romper el ciclo de subinversión y aprovechar a los trabajadores temporales y contratados para cubrir las brechas de habilidades sin aumentar la nómina.

CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE INVERSIÓN: EL IMPACTO DE LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO LIMITADAS

Los empleados están sintiendo los efectos de este mercado laboral estancado y se sienten atrapados debido a la falta de oportunidades de progresión profesional. **De hecho, el 48% de los empleados cree que sus roles actuales no ofrecen oportunidades de avance en su carrera.** Esta sensación de estancamiento a menudo surge de la falta de demanda de nuevas habilidades y de un enfoque en las ganancias a corto plazo sobre el crecimiento a largo plazo. Las empresas frecuentemente priorizan las ganancias financieras inmediatas, lo que puede llevar a una subinversión en el desarrollo de los empleados y la innovación.

La razón principal por la que las personas quieren dejar sus trabajos es la falta de progresión profesional, que es la razón por la que dejaron sus trabajos el año pasado, incluso más que el salario.

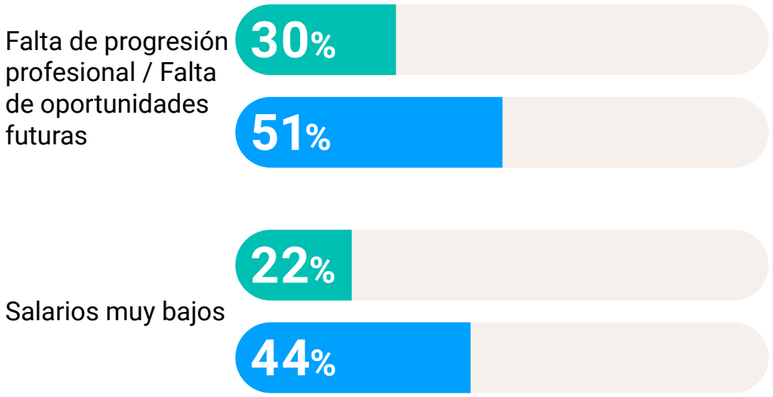
Los empleados sienten que están estancados.

La falta de progresión profesional es un problema mayor que el salario para quienes dejan sus empleos.

Por qué los empleados cambiaron de trabajo el año pasado

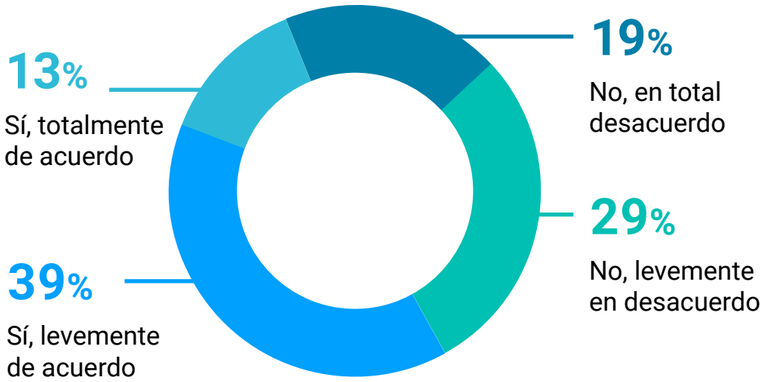
Por qué los empleados quieren dejar sus trabajos

Principales razones:



La necesidad de mejorar habilidades y oportunidades de crecimiento

Preguntamos a los empleados si consideran que hay posibilidades de progresión en sus organizaciones:



Alineación de habilidades: Conexión entre las necesidades de los empleados y las organizaciones

Abordar este desafío requiere que las organizaciones se involucren activamente con sus empleados para comprender sus objetivos profesionales y alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización. Al fomentar una cultura que valore y promueva el desarrollo de habilidades tanto individuales como relevantes para la organización, las empresas pueden asegurarse de que su fuerza laboral esté bien equipada para satisfacer las demandas actuales y futuras. **Esta alineación no solo mejora la satisfacción y retención de los empleados, sino que también fortalece el desempeño y la resiliencia general de la organización.**

VS

Habilidades más comunes que los empleados quieren desarrollar:

1. Negociación
2. Gestión de personal
3. Comunicación interpersonal

Habilidades más comunes que los empleadores buscan:

1. Capacidad para adoptar cambios
2. Comunicación interpersonal
3. Flexiblidad y adaptabilidad

Abordar el estancamiento de la fuerza laboral a través de iniciativas de mejora de habilidades no es solo un imperativo estratégico, sino una necesidad para la vitalidad organizacional y para enfrentar las escaseces de habilidades que prevalecen. Las habilidades que los empleados desean desarrollar a menudo no se alinean con las habilidades que las organizaciones necesitan, creando un desafío significativo.

Para cerrar esta brecha, las organizaciones deben centrarse en las habilidades que son críticas para su éxito, al mismo tiempo que consideran los deseos de desarrollo de sus empleados. Enfatizar la importancia de la colaboración y otras habilidades críticas asegurará una fuerza laboral bien equilibrada y adaptable. Al fomentar un entorno de aprendizaje continuo y alinear los objetivos de desarrollo con las necesidades organizacionales, las empresas pueden mejorar la satisfacción laboral, aumentar las tasas de retención y asegurar una ventaja competitiva en el panorama empresarial en constante evolución.

En última instancia, superar el estancamiento de la fuerza laboral requiere un esfuerzo concentrado para invertir en las habilidades adecuadas y crear una cultura que valore el crecimiento y la adaptabilidad. Este enfoque no solo aborda las actuales escaseces de habilidades, sino que también prepara a la fuerza laboral para futuros desafíos, asegurando el éxito organizacional a largo plazo.

IA EN LAS ORGANIZACIONES: LA DESCONEXIÓN ENTRE EL POTENCIAL Y LA PRÁCTICA

En la guía del año pasado, **destacamos una brecha significativa en cómo las organizaciones estaban aprovechando el potencial de la IA para impulsar la innovación y la eficiencia.** A pesar de las capacidades transformadoras de la IA, muchas empresas no estaban capitalizando completamente su impacto. A medida que avanzamos hacia 2025, es evidente que esta tendencia persiste. **Tanto los empleados como las organizaciones continúan enfrentando desafíos para integrar la IA de manera efectiva en sus operaciones.** Este capítulo profundiza en los problemas actuales y explora estrategias para cerrar la brecha entre el potencial de la IA y su aplicación práctica en el lugar de trabajo.

56% de las organizaciones recomiendan el uso de tecnologías de IA frente al 36% del año pasado.

81% de los empleados no ha recibido ninguna capacitación o apoyo de su empleador para adoptar tecnologías de IA en su trabajo.

Los 3 principales beneficios de usar IA en el lugar de trabajo para organizaciones y empleados son:

1. Aumento de la productividad y la eficiencia
2. Apoyo en el análisis de datos
3. Creatividad y generación de ideas

¿Por qué las organizaciones son reacias a adoptar la IA?

A pesar del potencial transformador de la IA, el 44% de las organizaciones informan que no están recomendando el uso de tecnologías o herramientas de IA en el lugar de trabajo. Las 5 principales razones para esta resistencia son:

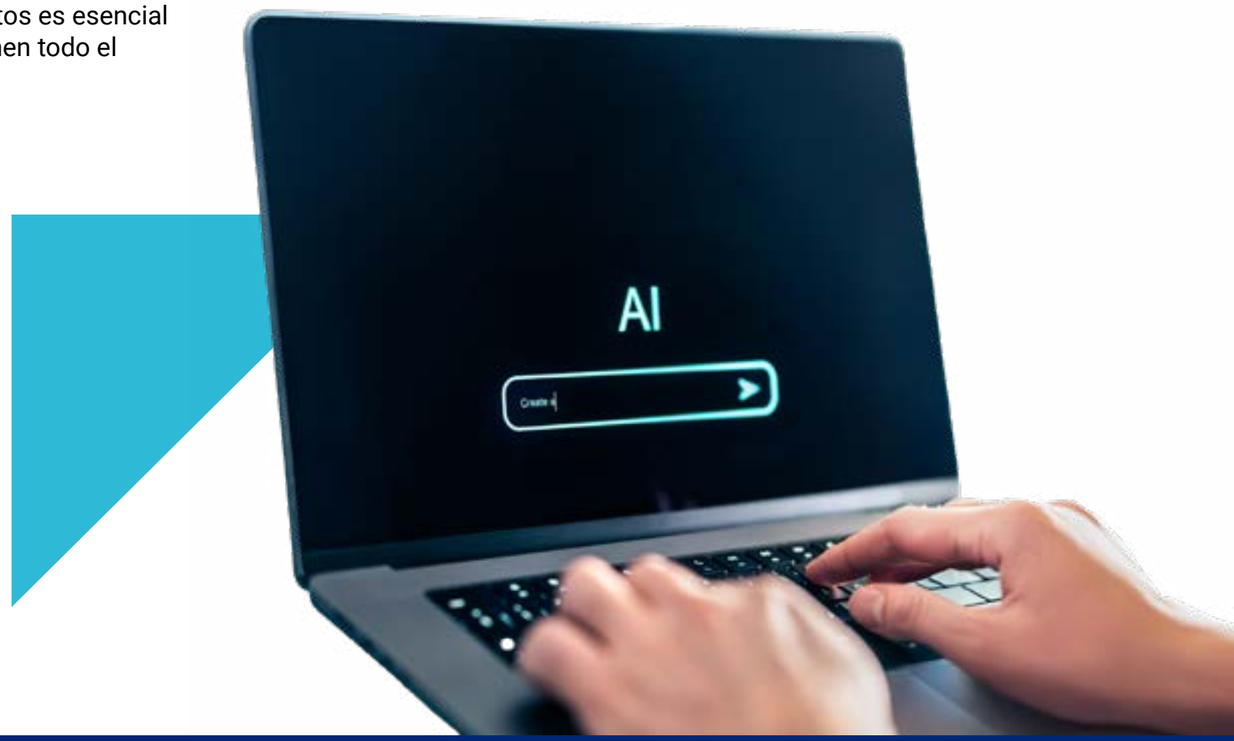
1. Riesgos de seguridad
2. Falta de capacitación y apoyo
3. Consideraciones éticas y legales
4. Preocupaciones sobre la propiedad intelectual
5. Preocupaciones sobre la privacidad

Abordar estas preocupaciones a través de estrategias integrales y sistemas de apoyo robustos es esencial para que las organizaciones aprovechen todo el potencial de la IA.

Aprovechando nuevas oportunidades: El impacto de la IA en las trayectorias profesionales

A medida que la IA continúa transformando las industrias, **están surgiendo nuevas oportunidades tanto para los empleados como para las organizaciones.** Para finales de 2025, **el 23% de los empleados planea cambiar su profesión o campo de especialización en respuesta a los desarrollos de la IA.** Este cambio significativo destaca la creciente influencia de la IA en las trayectorias profesionales.

Además, un abrumador **93% de los empleados está dispuesto a participar en programas de mejora o reciclaje de habilidades para adoptar tecnologías de IA en el lugar de trabajo.** Esta disposición a adoptar nuevas habilidades subraya la importancia del aprendizaje continuo y la adaptabilidad en la fuerza laboral moderna. Las organizaciones que inviertan en estos programas no solo mejorarán su ventaja competitiva, sino que también empoderarán a sus empleados para prosperar en un futuro impulsado por la IA.



EL FUTURO DE LA REMUNERACIÓN: TENDENCIAS CLAVE QUE MOLDEAN LA COMPENSACIÓN EN 2025

En el competitivo entorno empresarial actual, con un enfoque tan fuerte en el talento y la continua escasez de habilidades, comprender y adaptarse a las tendencias salariales es crucial para mantener la moral y la productividad de los empleados. A medida que avanzamos hacia 2025, están surgiendo varias tendencias clave que moldearán las estrategias de compensación en todas las industrias.

Tendencias de compensación en 2024

En 2024, muchos empleados experimentaron un estancamiento o reducciones en su compensación, específicamente:

37% de los empleados **no recibió un aumento.**

13% de los empleados **experimentó una disminución.**

25% de los empleados **esperaba un aumento del 6-10%** y solo el 11% lo recibió.

43% de los empleados **expresó insatisfacción con su salario** o tasa de pago.

48% sintió que su **compensación no estaba alineada** con sus responsabilidades.

El 44% de los empleados siente que la remuneración no es justa e igualitaria en su organización y el 37% de los gerentes de contratación comparte esta opinión. Vemos opiniones similares en cuanto a promociones (el 37% de los empleados las considera injustas y desiguales) y en oportunidades de crecimiento (el 49% cree que no todos tienen el mismo acceso a ellas).

Ajustes de compensación anticipados para 2025

Mirando hacia 2025, los empleados tienen expectativas variadas para los aumentos salariales y, en general, son más realistas.

Espera que se **mantenga igual o disminuya** — **9%**

Espera un **aumento de hasta el 2.4%** — **6%**

Espera un **aumento entre el 2.5% y el 10%** — **46%**

Espera un **aumento entre el 11% y el 20%** — **21%**

Espera un **aumento de más del 20%** — **18%**

Sin embargo, las proyecciones de las organizaciones son más conservadoras:

Espera que las tasas de pago se **mantengan igual o disminuyan** — **37%**

Espera un **aumento de hasta el 2.4%** — **11%**

Espera **aumentos entre el 2.5% y el 10%** — **47%**

Espera **aumentos entre el 11% y el 20%** — **4%**

Anticipa **aumentos superiores al 20%** — **1%**

Beneficios: El factor decisivo

Al considerar un cambio de trabajo, los empleados a menudo priorizan los beneficios. Los paquetes de beneficios integrales, que incluyen seguro de salud, trabajo flexible, planes de jubilación y tiempo libre remunerado, juegan un papel crucial en la atracción y retención de talento.

Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por una cultura de apoyo y un equilibrio entre la vida laboral y personal, mejora significativamente la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados. Además, las oportunidades de desarrollo profesional, como programas de capacitación, mentoría y caminos claros de avance, son esenciales para los empleados que buscan crecimiento y realización a largo plazo en sus carreras.

Al enfocarse en estos aspectos, las organizaciones pueden crear un entorno más atractivo y de apoyo que no solo atrae a los mejores talentos, sino que también fomenta la lealtad y reduce la rotación.

67% de los empleados indicaron que, aparte del salario, el factor más importante al considerar un nuevo puesto es el paquete de beneficios.

68% de las organizaciones consideran que el paquete de beneficios es el factor más importante para ayudarles a atraer y retener personal, aparte del salario.

Los 3 beneficios más valorados por los empleados:

1. Seguro de salud
2. Trabajo flexible
3. Días adicionales de vacaciones

Los 3 beneficios estándar más proporcionados por las organizaciones:

1. Seguro de salud
2. Seguro de vida
3. Trabajo flexible

La transparencia salarial en LATAM, el próximo paso

La transparencia salarial se está convirtiendo en un tema cada vez más importante en LATAM, reflejando las tendencias globales hacia una mayor apertura y equidad en las prácticas de compensación. Los empleados en LATAM están pidiendo o solicitando cada vez más transparencia en las estructuras salariales. Este cambio está impulsado por un deseo de equidad y justicia, así como por la influencia de estándares y prácticas globales.

44% de los empleados sienten que su empresa no asegura una transparencia consistente en cómo se establecen los niveles salariales y los aumentos.

- **Desarrollos Regulatorios:** Brasil ha hecho avances significativos con su Ley de Transparencia Salarial y Remuneración, que requiere que las empresas con más de 100 empleados presenten informes salariales detallados al gobierno federal. Esta ley tiene como objetivo abordar la desigualdad salarial y promover la transparencia.
- **Desafíos y Oportunidades:** Implementar la transparencia salarial conlleva desafíos, como la resistencia de los empleadores y la necesidad de sistemas de datos robustos. Sin embargo, también existen oportunidades significativas, las empresas que adoptan prácticas salariales transparentes pueden mejorar su reputación, atraer a los mejores talentos y mejorar la satisfacción y retención de los empleados.

Al adoptar la transparencia salarial, las organizaciones en LATAM no solo pueden cumplir con las regulaciones emergentes, sino también fomentar un entorno de trabajo más equitativo y productivo.

Navegando el futuro de la compensación

A medida que miramos hacia 2025, el panorama de la compensación está evolucionando rápidamente. Las tendencias observadas en 2024, incluyendo salarios estancados y una insatisfacción generalizada con la remuneración, subrayan la necesidad urgente de que las organizaciones reconsideren sus estrategias de compensación. Para seguir siendo competitivas y retener a los mejores talentos, las empresas deben ir más allá de los aumentos salariales tradicionales y centrarse en beneficios integrales, prácticas salariales transparentes e inversiones estratégicas en el desarrollo de los empleados.

La importancia de los beneficios, como el seguro de salud, los arreglos de trabajo flexibles y los días adicionales de vacaciones, se ha convertido en un factor decisivo para atraer y retener empleados. Un ambiente de trabajo en donde se sientan apoyados y existan oportunidades claras de desarrollo profesional son igualmente importantes para fomentar la lealtad y satisfacción de los empleados.

Además, el impulso por la transparencia salarial en LATAM refleja un movimiento global más amplio hacia la equidad y justicia en el lugar de trabajo. Al adoptar prácticas salariales transparentes, las organizaciones no solo pueden cumplir con las regulaciones emergentes, sino también construir confianza y mejorar su reputación entre los empleados.

En conclusión, el futuro de la remuneración en 2025 estará marcado por un enfoque holístico de la compensación que prioriza el bienestar, la equidad y el crecimiento de los empleados. Las organizaciones que adopten estas tendencias estarán mejor posicionadas para navegar los desafíos del mercado laboral moderno y lograr un éxito sostenible.

ABORDANDO LOS DESAFÍOS DE LA FUERZA LABORAL EN UN MERCADO LABORAL EN CONSTANTE CAMBIO

- **Escasez de habilidades que sofoca el éxito:** El clima económico actual ha llevado a una mayor desconfianza entre los empleados a dejar sus puestos, a pesar de la insatisfacción. Esto ha creado un entorno desafiante para el reclutamiento, particularmente en los niveles intermedios. Las organizaciones deben centrarse en la resiliencia a través de una mayor retención, capacitación dirigida y estrategias de reclutamiento efectivas. Aprovechar a los trabajadores temporales y contratados también puede ayudar a abordar la escasez de habilidades sin aumentar la nómina, proporcionando una solución flexible para satisfacer las necesidades inmediatas.

- **Impacto de la falta de inversión: El impacto de las oportunidades de crecimiento limitadas:** La estagnación de habilidades y la necesidad de mejorar las competencias han surgido como preocupaciones urgentes. Con el 48% de los empleados sintiendo que sus organizaciones actuales no ofrecen oportunidades de progreso profesional, las organizaciones deben priorizar los programas de aprendizaje y desarrollo continuo. Al centrarse en la mejora de habilidades, las empresas pueden mantener a su fuerza laboral comprometida y motivada, asegurando que los empleados estén preparados para enfrentar futuros desafíos y contribuir al éxito organizacional. Alinear el desarrollo de los empleados con las necesidades organizacionales es esencial para mantener una ventaja competitiva y asegurar el éxito a largo plazo.

- **IA en las organizaciones: Cerrando la brecha entre el potencial y la práctica:** A pesar del potencial transformador de la IA, muchas organizaciones aún no están aprovechando completamente sus capacidades, con un 44% que no recomienda su uso debido a preocupaciones sobre seguridad, capacitación, ética, propiedad intelectual y privacidad. Mientras que el 56% de las organizaciones ahora apoyan el uso de la IA, un significativo 80% de los empleados reportan una falta de capacitación. A medida que la IA transforma las industrias, el 23% de los empleados planea cambiar de profesión para 2025 y el 93% está dispuesto a mejorar sus habilidades. Para cerrar la brecha entre el potencial y la práctica de la IA, las organizaciones deben invertir en capacitación, abordar las preocupaciones clave y fomentar una cultura de innovación y responsabilidad ética.

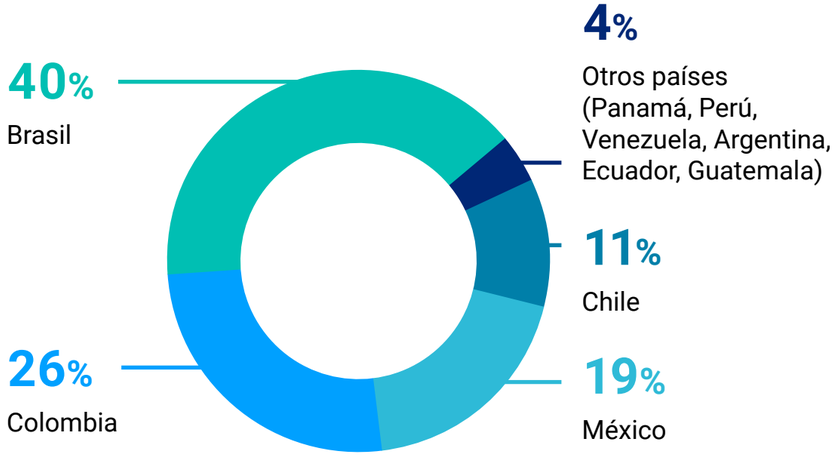
- **El futuro de la remuneración: Tendencias clave que dan forma a la compensación en 2025:** A medida que miramos hacia el 2025, el panorama de la compensación está evolucionando rápidamente, impulsado por tendencias observadas en 2024, como salarios estancados y una insatisfacción generalizada con la remuneración. El impulso por la transparencia salarial en LATAM refleja un movimiento global hacia la equidad y la justicia, ayudando a construir confianza y mejorar la reputación organizacional. Al adoptar estos enfoques holísticos, las organizaciones pueden navegar los desafíos del mercado laboral moderno y lograr un éxito sostenible.

ACERCA DE NUESTRA GUÍA: PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Este año, **contamos con la participación de 16,334 encuestados de Brasil, México, Colombia, Chile y otros países de LATAM.** El estudio incluye diversas industrias, rangos y tamaños de empresas, desde 1 hasta más de 10,000 personas.

Edad

País



Responsabilidades y niveles:

48% de los encuestados tienen responsabilidad directa en la contratación.

39% de los encuestados están en el nivel de gerente.

SALARIOS Y COMPENSACIONES

En las siguientes páginas, encontrarás cifras de salario bruto anual expresadas en **PESOS CHILENOS**. Presta atención al ícono ✶, que señala los “Hot Jobs,” es decir, trabajos que están en alta demanda o que se espera que tengan un aumento significativo en la demanda en un futuro cercano. Estos trabajos suelen ofrecer excelentes oportunidades debido a la creciente necesidad de profesionales en esos campos.

Es importante tener en cuenta que estas cifras son solo referencias, no valores absolutos. Las variaciones entre ciudades se deben a dinámicas locales y particularidades del mercado laboral. Para obtener información más precisa y detallada, te recomendamos contactar a nuestros expertos locales.

Haz click para explorar las secciones:

- 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

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Comercial	$4.200.000 - $5.200.000	$5.200.000 - $7.200.000
Gerente de Ventas	$4.200.000 - $5.200.000	$5.200.000 - $7.200.000
Gerente e-Commerce	$3.700.000 - $4.700.000	$4.200.000 - $5.200.000
Gerente de Negocios	$3.500.000 - $4.200.000	$4.200.000 - $5.200.000
Gerente de Marketing Digital	$3.500.000 - $4.200.000	$4.200.000 - $5.700.000
Jefe de e-Commerce	$2.000.000 - $2.700.000	$2.700.000 - $3.200.000
Channel Account Manager	$2.300.000 - $2.900.000	$3.200.000 - $4.200.000
Encargado de Cuentas (KAM)	$1.500.000 - $2.900.000	$2.700.000 - $3.700.000

Industrial (Agro- Químicos- Ferretería- Packaging)

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Negocios (Business Manager)	$3.200.000 - $4.800.000	$4.600.000 - $6.000.000
Gerente de Ventas (Sales Manager) ✶	$3.700.000 - $4.800.000	$4.600.000 - $6.700.000
Sub Gerente de Ventas	$3.700.000 - $4.800.000	$4.600.000 - $5.700.000
Encargado de Cuentas (KAM)	$2.400.000 - $3.700.000	$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

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Ventas - Comercial	$3.700.000 - $4.700.000	$4.500.000 - $6.000.000
Gerente de Marketing	$3.700.000 - $4.700.000	$4.500.000 - $6.000.000
Sub Gerente Comercial	$3.000.000 - $4.000.000	$3.900.000 - $5.500.000
Sub Gerente Desarrollo Negocios	$3.000.000 - $4.000.000	$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

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Comercial	$150.000 - $200.000	$200.000 - $280.000
Gerente Marítimo / Aéreo	$80.000 - $100.000	$100.000 - $150.000
Desarrollador de Negocios (Business Developer)	$85.000 - $100.000	$100.000 - $160.000
Encargado de Cuentas Claves (KAM)	$70.000 - $90.000	$90.000 - $140.000
Ejecutivo de Cuentas (Sales Executive)	$50.000 - $70.000	$70.000 - $85.000
Ejecutivo de Ventas Internas (Inside Sales)	$60.000 - $70.000	$70.000 - $85.000
Commodity Manager	$65.000 - $80.000	$85.000 - $100.000

Consumo Masivo, Retail y Alimentos

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Comercial ✶	$4.000.000 - $5.000.000	$4.500.000 - $6.700.000
Gerente de Ventas	$4.000.000 - $5.000.000	$4.500.000 -$6.700.000
Gerente de Marketing / Trade Marketing ✶	$4.000.000 - $5.000.000	$4.000.000 - $6.500.000
Gerente de Negocios	$3.500.000 - $4.500.000	$5.000.000 - $8.000.000
Gerente de Exportación (Export Manager) ✶	$1.500.000 - $2.800.000	$3.000.000 - $5.000.000
Jefe de Marketing / Trade Marketing	$1.700.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.500.000
Jefe / Supervisor de Ventas	$1.700.000 - $2.700.000	$2.500.000 - $3.500.000
Gerente de Producto (Product Manager)	$1.500.000 - $2.800.000	$2.500.000 - $4.000.000
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 - $2.200.000	$2.300.000 - $2.800.000
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

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

CONSTRUCCIÓN

Inmobiliaria

Cargo	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 ✶	$7.000.000 - $8.500.000	$9.500.000 - $13.800.000
Gerente de Desarrollo	$3.750.000 - $5.600.000	$5.600.000 - $7.500.000
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 - $6.500.000
Subgerente de Desarrollo	$3.000.000 - $4.000.000	$4.000.000 - $5.000.000
Subgerente de Diseño	$3.500.000 - $4.500.000	$4.500.000 - $5.500.000
Administrador de Obra	$3.500.000 - $3.700.000	$4.300.000 - $6.200.000
Residente de Obra (Estructura y Acabados)	$2.200.000 - $2.700.000	$3.000.000 - $3.300.000
Jefe de Terreno	$2.500.000 - $3.100.000	$2.600.000 - $3.370.000
Jefe de Oficina Técnica	$4.500.000 - $5.600.000	$4.300.000 - $6.800.000
Prevención de Riesgos y Seguridad	$2.500.000 - $2.800.000	$3.000.000 - $4.000.000
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
Gerente Visitador Edificación	$5.600.000 - $7.500.000	$6.800.000 - $10.000.000

Infraestructura

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director / Gerente de Proyectos / Desarrollo	$8.500.000 - $10.0000.000	$10.500.000 - $12.500.000
Director Construcción	$8.500.000 - $10.0000.001	$10.500.000 - $12.500.000
Jefe de Proyecto	$4.800.000 - $6.000.000	$6.000.000 - $7.200.000
Administrador de Obra	$3.500.000 - $4.000.000	$4.500.000 - $5.500.000
Administrador de Contratos ✶	$4.200.000 - $4.800.000	$5.500.000 - $6.500.000
Gerentes de Disciplina (Eléctrico/ Civil/ Mecánico)	$6.500.000 - $7.800.000	$7.800.000 - $9.500.000
Jefe de Terreno	$4.800.000 - $6.000.000	$6.000.000 - $7.200.000
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	$3.000.000 - $3.500.000	$3.500.000 - $4.000.000
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	$3.800.000 - $4.800.000	$4.800.000 - $5.800.000

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

CONTABILIDAD Y FINANZAS

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
CFO / Director Financiero	No aplica	$11.000.000 - $18.000.000
Gerente de Finanzas / Finance Manager	$5.500.000 - $9.000.000	$9.500.000 - $11.000.000
PF&A Manager ✶	$4.900.000 - $6.100.000	$6.800.000 - $8.800.000
Controller ✶	$4.900.000 - $6.100.000	$6.800.000 - $8.800.000
Accounting / Tax Manager	$4.900.000 - $6.100.000	$7.000.000 - $9.000.000
Gerente de Auditoría Interna	$4.500.000 - $6.000.000	$7.000.000 - $9.000.000
Gerente de Tesorería / Tesorero Corporativo	$4.000.000 - $6.000.000	$7.000.000 - $9.000.000
Jefe de Control de Gestión / Planificación Financiera	$3.600.000 - $4.000.000	$4.000.000 - $5.500.000
Jefe de Contabilidad / Impuestos ✶	$3.300.000 - $4.000.000	$4.000.000 - $5.500.000
Jefe de Auditoría Interna / Riesgos / Control Interno	$3.300.000 - $4.000.000	$4.000.000 - $5.200.000
Jefe de Costos	$2.800.000 - $3.900.000	$3.900.000 - $5.000.000
Analista de PF&A ✶	$1.900.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.300.000
Analista Control de Gestión ✶	$1.900.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.300.000
Analista Contable / Impuestos	$1.200.000 - $2.000.000	$2.000.000 - $2.600.000
Auditor Interno / Analista de Control Interno	$2.000.000 - $2.800.000	$2.800.000 - $3.700.000

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

RECURSOS HUMANOS

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director Recursos Humanos	No aplica	$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	No aplica	$5.500.000 - $8.300.000
Gerente de Desarrollo Organizacional	No aplica	$5.500.000 - $8.300.000
Gerente de Relaciones Laborales	No aplica	$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	No aplica	$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	No aplica	$2.500.000 - $3.900.000
Jefe Desarrollo Organizacional	No aplica	$2.500.000 - $3.900.000
Jefe Reclutamiento y Selección	No aplica	$2.500.000 - $3.900.000
Jefe Clima y Cultura	No aplica	$2.500.000 - $3.900.000
Jefe de Bienestar	No aplica	$2.500.000 - $3.900.000
Jefe Administración	$1.700.000 - $2.800.000	$2.500.000 - $3.900.000
Jefe de Relaciones Laborales ✶	$2.000.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.900.000
Jefe de Capacitación ✶	$2.000.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.900.000
Analista Sr / Generalista de Personas	$1.700.000 - $2.800.000	$2.500.000 - $3.900.000
Analista de Compensaciones	$1.900.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.100.000
Analista de Personas ✶	$1.300.000 - $2.500.000	$2.200.000 - $2.800.000
Workplace Manager	$1.300.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.100.000

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

ENERGÍA

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Arqueólogo	$2.300.000 - $2.800.000	$3.300.000 - $4.300.000
Especialista Desarrollo de Negocio	No aplica	$3.500.000 - $4.500.000
Especialista Sr 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	No aplica	$7.0000.000 - $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 ✶	$4.800.000 - $5.500.000	$6.500.000 - $8.400.000
Gerente de Proyectos Desarrollo	$4.800.000 - $5.500.000	$6.500.000 - $8.400.000
Gerente de Proyectos Senior Construcción ✶	No aplica	$8.000.000 - $9.800.000
Gerente de Proyectos Senior Desarrollo	No aplica	$8.000.000 - $9.800.000
Gerente de Proyecto Transmisión ✶	No aplica	$6.500.000 - $8.400.000
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	No aplica	$8.000.000 - $9.800.000
Head Desarrollo de Negocio	No aplica	$9.500.000 - $11.500.000
Head HSE	No aplica	$9.500.000 - $11.500.000
Head Ingeniería & Construcción	No aplica	$9.500.000 - $11.500.000
Head O&M	No aplica	$9.500.000 - $11.500.000
Ingeniero de Comisionamiento	$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	No aplica	$9.500.000 - $11.500.000
PPA Originator	No aplica	$3.500.000 - $4.500.000
Subgerente de Gestión Social y Comunidades	No aplica	$5.500.000 - $7.000.000

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

MINERÍA

Minería

Cargo	Mediana Minería (10.000 - 50.000 toNo aplicaño de mineral)	Gran Minería (+100.000 toNo aplicaño 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

Cargo	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 Comercial Minería ✶	$6.600.000 - $7.500.000	$8.200.000 - $9.500.000
Jefe de Ventas Minería ✶	$3.500.000 - $4.500.000	$5.000.000 - $6.500.000
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

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

INDUSTRIA FARMACÉUTICA Y EQUIPAMIENTO MÉDICO

Industria Farmacéutica

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Ventas ✶	$6.500.000 - $7.800.000	$8.000.000 - $9.900.000
Director de Marketing	$6.000.000 - $7.300.000	$7.500.000 - $9.500.000
Director de Acceso	$5.500.000 - $6.700.000	$6.000.000 - $7.900.000
Gerente de Ventas ✶	$4.500.000 - $5.500.000	$5.500.000 - $6.900.000
Gerente de Marketing	$4.500.000 - $5.500.000	$5.500.000 - $6.800.000
Gerente de Excelencia Comercial	$4.000.000 - $5.500.000	$5.500.000 - $6.500.000
Gerente de Unidad de Negocio	$4.200.000 - $5.000.000	$4.500.000 - $5.700.000
Gerente de Market Access	$4.300.000 - $5.500.000	$4.500.000 - $5.700.000
Gerente de Médico	$3.500.000 - $4.500.000	$4.800.000 - $6.000.000
Gerente de 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 - $4.500.000
Gerente de Cuentas Clave (KAM)	$2.200.000 - $2.800.000	$2.500.000 - $4.500.000
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

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Comercial / Marketing	$5.500.000 - $7.500.000	$7.500.000 - $9.700.000
Gerente de Ventas ✶	$4.500.000 - $5.700.000	$5.500.000 - $7.000.000
Gerente de Marketing ✶	$4.500.000 - $5.700.000	$5.500.000 - $6.800.000
Gerente de Unidad de Negocio	$4.200.000 - $5.200.000	$5.000.000 - $6.500.000
Gerente de Producto	$2.500.000 - $4.000.000	$3.500.000 - $5.700.000
Especialista de Producto	$2.200.000 - $3.000.000	$3.000.000 - $4.200.000
Representante de Ventas	$1.600.000 - $2.400.000	$2.200.000 - $3.500.000
Ingeniero de Servicio	$1.500.000 - $2.000.000	$1.800.000 - $2.500.000

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

AGROINDUSTRIA

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Operaciones	$5.600.000 - $7.500.000	$6.800.000 - $10.600.000
Gerente Planta	$5.300.000 - $6.300.000	$6.300.000 - $8.500.000
Gerente Mantenimiento e Ingeniería	$4.500.000 - $6.500.000	$6.200.000 - $9.000.000
Gerente Mejora Continua / Excelencia Operacional	No aplica	$4.200.000 - $6.500.000
Gerente Calidad	$4.500.000 - $5.800.000	$6.200.000 - $10.000.000
Gerente Agrícola ✶	$4.400.000 - $5.600.000	$6.200.000 - $12.000.000
Subgerente Operaciones / Planta / Producción	$4.300.000 - $5.300.000	$5.000.000 - $6.800.000
Subgerente Mantenimiento	$4.300.000 - $5.000.000	$5.000.000 - $6.500.000
Subgerente Mejora Continua / Excelencia Operacional	No aplica	$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
Subgerente Agrícola	No aplica	$5.600.000 - $7.000.000
Jefe Operaciones / Planta / Producción	$2.700.000 - $4.000.000	$3.800.000 - $5.000.000
Jefe Mejora Continua / Excelencia Operacional ✶	$2.700.000 - $3.500.000	$3.500.000 - $4.500.000
Jefe Mantenimiento	$2.700.000 - $3.500.000	$3.500.000 - $4.500.000
Jefe Ingeniería y Proyectos	$2.700.000 - $3.500.000	$3.500.000 - $4.500.000
Jefe Packing	$2.700.000 - $3.500.000	$3.500.000 - $4.500.000
Jefe Investigación y Desarrollo	$2.700.000 - $3.500.000	$3.500.000 - $4.500.000
Jefe Zonal Agrícola / Agrónomo Zonal ✶	$3.000.000 - $3.700.000	$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 ✶	$2.500.000 - $3.700.000	$3.000.000 - $5.000.000
Ingeniero Excelencia Operacional	No aplica	$2.500.000 - $3.000.000
Ingeniero Investigación y Desarrollo	$2.000.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.500.000

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

MANUFACTURA

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Operaciones ✶	$6.000.000 - $6.800.000	$6.875.000 - $11.500.000
Gerente de Planta	$5.600.000 - $6.200.000	$6.500.000 - $7.500.000
Gerente de Mantenimiento ✶	$5.600.000 - $6.200.000	$6.500.000 - $7.500.000
Gerente de Ingeniería y Proyectos	$6.000.000 - $7.500.000	$7.500.000 - $10.000.000
Gerente de Calidad	$5.000.000 - $5.625.000	$7.000.000 - $11.500.000
Gerente de Excelencia Operacional ✶	No aplica	$6.000.000 - $11.500.000
Gerente de Seguridad Patrimonial	No aplica	$5.000.000 - $10.000.000
Gerente de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	No aplica	$6.000.000 - $11.500.000
Subgerente de Operaciones / Planta	$5.000.000 - $6.000.000	$6.000.000 - $7.500.000
Subgerente de Mantenimiento	$4.300.000 - $5.500.000	$5.625.000 - $6.875.000
Subgerente de Ingeniería y Proyectos	$4.500.000 - $5.500.000	$5.625.000 - $6.875.000
Subgerente de Calidad	$4.375.000 - $5.000.000	$5.625.000 - $6.875.000
Jefe/Subgerente de Excelencia Operacional	No aplica	$5.625.000 - $6.875.000
Subgerente de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	No aplica	$5.625.000 - $6.875.000
Jefe de Planificación Producción	$2.750.000 - $3.250.000	$3.750.000 - $4.000.000
Jefe de Producción / Planta	$2.750.000 - $3.250.000	$3.750.000 - $4.000.000
Jefe de Mantenimiento	$2.750.000 - $3.250.000	$3.750.000 - $4.000.000
Jefe de Ingeniería y Proyectos	$2.750.000 - $3.250.000	$3.750.000 - $4.000.000
Jefe de Calidad	$2.250.000 - $2.875.000	$3.750.000 - $4.000.000
Jefe de Excelencia Operacional	$2.250.000 - $2.875.000	$3.125.000 - $4.375.000
Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	$2.250.000 - $2.875.000	$3.125.000 - $4.375.000
Ingeniero de Procesos	$2.000.000 - $2.500.000	$2.750.000 - $3.125.000
Ingeniero de Mantenimiento / Confiabilidad	$1.800.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.750.000
Ingeniero de Proyectos	$1.800.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.750.000
Ingeniero de Calidad	$1.500.000 - $2.000.000	$2.250.000 - $3.375.000
Ingeniero de Excelencia Operacional	$2.000.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.500.000
Jefe de Turno	$1.250.000 - $1.800.000	$1.800.000 -$2.250.000

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

CADENA DE SUMINISTRO/SUPPLY CHAIN

Cadena de suministro / Supply Chain

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Director de Supply Chain	No aplica	$8.700.000 - $10.600.000
Gerente Supply Chain y Logistics	$6.000.000 - $7.500.000	$7.500.000 - $10.000.000
Gerente de Proyectos Logísticos	No aplica	$5.650.000 - $7.500.000
Gerente de Logística ✶	$6.000.000 - $7.000.000	$7.500.000 - $9.000.000
Gerente de Abastecimiento y Compras ✶	$5.500.000 - $6.500.000	$6.500.000 - $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 ✶	$4.000.000 - $5.000.000	$5.000.000 - $6.000.000
Subgerente de Comercio Exterior	No aplica	$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	No aplica	$2.500.000 - $3.850.000
Demand and Supply Planner	$2.500.000 - $3.300.000	$3.300.000 - $3.850.000
Category Buyer	No aplica	$2.850.000 - $4.000.000
Comprador	$1.800.000 - $2.500.000	$2.500.000 - $3.500.000

Transporte y Carga

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente de Operaciones	$5.500.000 - $6.500.000	$6.500.000 - $9.000.000
Gerente Regional	No aplica	$7.000.000 - $9.000.000
Subgerente de CD ✶	$4.800.000 - $5.800.000	$5.800.000 - $6.500.000
Jefe CD ✶	$2.500.000 - $3.000.000	$3.300.000 - $4.000.000
Jefe de Transporte &yFlota ✶	$2.000.000 - $3.000.000	$3.000.000 - $3.900.000
Supervisor de Operaciones ✶	$1.800.000 - $2.300.000	$2.000.000 - $2.800.000
Supervisor de Transporte y Flota ✶	$1.800.000 - $2.300.000	$3.000.000 - $3.650.000

Freight Forwarding

Cargo	Empresa Pequeña y Mediana	Empresa Grande
Gerente Operaciones	$5.500.000 - $6.500.000	$6.500.000 - $9.000.000
Gerente de Proyectos Industriales	No aplica	$5.700.000 - $8.100.000

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Cargo	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 Gobierno en Ciberseguridad	No aplica	$7.518.385 - $8.981.201
Gerente de Operaciones en Ciberseguridad	No aplica	$7.518.385 - $8.981.201
Gerente de Ingeniería en Ciberseguridad	No aplica	$7.518.385 - $8.981.201
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	$6.130.507 - $7.518.385
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

✶ Trabajos en alta demanda.

*Todas las cifras están expresadas en pesos chilenos en renta bruta mensual.

SOBRE NOSOTROS

Para ayudarte a satisfacer esas demandas cambiantes que enfrentas, te proporcionamos a las personas, la tecnología y la colaboración constante que necesitas para alcanzar tus objetivos, ahora y en el futuro.

Con un enfoque centrado en el cliente e impulsado por el conocimiento para satisfacer las necesidades de tu empresa, te facilitamos el complejo panorama del talento y la contratación por el que tienes que navegar.

En Hays, trabajamos para tu mañana para ayudar a que tu negocio tenga éxito.

No sólo proporcionamos personas: sean cuales sean tus necesidades de contratación, siempre estamos a tu disposición para garantizar que nuestro conjunto de servicios ofrece los resultados adecuados para tu organización.

CONTÁCTANOS

Mantente al día de la visión de Hays sobre el mundo laboral:

Hays

Hays_Americas

Hays Latino America

©Copyright Hays plc 2024. La palabra HAYS, los dispositivos H, HAYS WORKING FOR YOUR TOMORROW y Powering the world of work y los logotipos e ilustraciones asociados son marcas comerciales de Hays plc. Los dispositivos H son diseños originales protegidos por registro en muchos países. Todos los derechos reservados.