



# GUÍA SALARIAL

# 2021



# Contenido

03 Bienvenida

04 Tendencias de contratación

06 Beneficios e incentivos

07 Cómo utilizar las tablas salariales

08 Ingeniería

13 Tecnología

17 Recursos Humanos

20 Finanzas y Contabilidad

24 Servicios Financieros

28 Ventas y Marketing

32 Fuentes adicionales

33 Sobre Robert Half



# Bienvenida

Esta Guía Salarial 2021 surge en un contexto atípico, en que el mercado laboral se ha enfrentado recientemente a una serie de cambios y desafíos producto de la crisis sanitaria y social que ha afectado al país durante el último año. Esto ha significado que tanto empresas como candidatos, deban reestructurar sus procesos, planificaciones y metas.

Por un lado, la pandemia implicó una aceleración de la transformación digital, obligando a las compañías a adaptarse a las nuevas exigencias que suponía este escenario, específicamente a la implementación del trabajo remoto. Después de algunos meses laborando bajo esta modalidad, es importante entender que no habrá una vuelta a la normalidad como la conocíamos.

El mercado laboral ha cambiado para siempre, y los últimos meses han sentado las bases para lograr espacios de trabajo más colaborativos, inclusivos y digitalizados. Por eso, les invito a ver estos cambios como una oportunidad, de modo

de aprovechar la digitalización para mejorar la competitividad y desarrollar nuevas políticas de beneficios y trabajo flexible.

En segundo lugar, respecto a los candidatos, nos encontramos en un buen momento para trabajar y potenciar la empleabilidad. El teletrabajo ha dejado en evidencia una serie de habilidades o “core-skills” que son fundamentales para el mercado laboral en 2021. Se cuentan la alfabetización digital y el uso de herramientas de colaboración, así como destrezas blandas como la innovación, la creatividad y la autogestión, siendo esta última clave para un correcto desempeño si se trabaja en modalidad remota o híbrida.

Finalmente, invitarlos a que, a pesar de la incertidumbre, tanto empresas como candidatos podamos aprovechar este contexto desafiante para prepararnos y hacer frente al futuro, con una mirada positiva y disposición a los cambios.

## **Karina Pérez**

Directora Asociada de Robert Half Chile

# Tendencias Nacionales de Contratación

## Top 3 sectores con más demanda:

- Tecnología
- Servicios básicos
- Ventas (e-commerce)

## Habilidades blandas más demandadas:

- Comunicación interpersonal
- Adaptabilidad
- Liderazgo
- Autogestión

## TELETRABAJO<sup>1</sup>

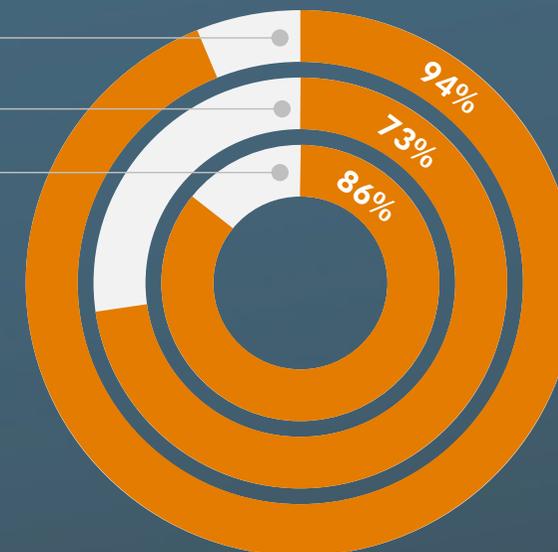
**94%** de los gerentes de contratación permitirá a los empleados continuar trabajando desde sus hogares con más frecuencia.

**73%** realizará menos reuniones y capacitaciones en persona.

**86%** de los profesionales señaló que le gustaría trabajar desde su casa con más frecuencia.

### ¿Por qué?

- **82%** ahorro de tiempo y dinero en viajes, comida y otros costos.
- **42%** se siente más productivo y menos distraído en casa.



## El impacto en el reclutamiento por Covid-19<sup>1</sup>

Durante 2021, habrá alguna tendencia a la baja salarial en algunas áreas de especialidad a consecuencia de una contracción en la demanda y porque hay buenos candidatos en el mercado que están dispuestos a flexibilizar renta.

**18%** de las empresas indicó haber contratado profesionales temporales como respuesta a la pandemia y el

**50%** de ellas se mostró dispuesta a explorar opciones de contratación más flexibles incluso después de la pandemia.

<sup>1</sup>Encuesta Robert Half a 180 ejecutivos de contratación y 1.000 candidatos realizada en mayo y junio de 2020.



# Tendencias de mercado y contratación

## Flexibilidad de remuneraciones

La amplia oferta de candidatos derivada de las crisis que ha enfrentado Chile ha provocado que, de manera transversal, los candidatos flexibilicen sus pretensiones de renta. Este escenario irá variando de la mano de la reactivación económica del país. Cuando se comiencen a retomar proyectos pausados o se consoliden nuevos, se reactivará la contratación y a largo plazo se volverán a equilibrar los sueldos.

## Habilidades para la Industria 4.0

Con la implementación del teletrabajo, ha surgido una demanda por diferentes tipos de habilidades, ya que las compañías comenzaron a necesitar colaboradores más ágiles y adaptables, capaces de hacer frente a los rápidos cambios en el mercado. Así, las “core-skills” más requeridas son la colaboración remota, comunicación digital, agilidad y adaptabilidad, creatividad, capacidad para innovar, espíritu emprendedor, organización eficiente del trabajo y educación continua.

## El mercado laboral del futuro

Uno de los pocos aspectos positivos del COVID-19 tiene que ver con la aceleración de los cambios que necesitaba el mundo del trabajo. Muchas compañías no tenían en sus planes de corto plazo implementar el trabajo remoto en la escala que vimos durante 2020. Para muchas empresas fue bastante fácil la transición, pero para otras demandó más tiempo y esfuerzo la continuidad operacional.

Meses después, y de cara a 2021, podemos ver los beneficios de haber experimentado nuevas formas de trabajo. Muchas organizaciones han optado por implementar el teletrabajo en forma permanente, mientras que otras se inclinarán por un modelo híbrido que permita medir los impactos de esta modalidad durante la normalidad de las operaciones.

### Vea también:

- [El impacto del COVID-19 en la carrera y en la oficina](#)
- [Impacto del COVID-19 en los negocios](#)

# Tendencias de beneficios e incentivos no salariales

## ¿Cómo el COVID-19 y el trabajo remoto han cambiado los beneficios e incentivos?<sup>2</sup>

La implementación repentina del trabajo remoto y el que muchas compañías estén considerando la posibilidad de trabajar desde casa con mayor frecuencia, deberán requerir un ajuste en el paquete de beneficios ofrecido por las organizaciones.



de los profesionales está de acuerdo en que algunos de los beneficios que reciben no tienen sentido para ellos.



de los profesionales considera el paquete de beneficios antes de aceptar una propuesta y, cuando no satisface todas sus necesidades, busca una mejor negociación salarial.



no ve el trabajo remoto como un beneficio, sino como una nueva modalidad de trabajo.



### Top 8 beneficios más valorados:

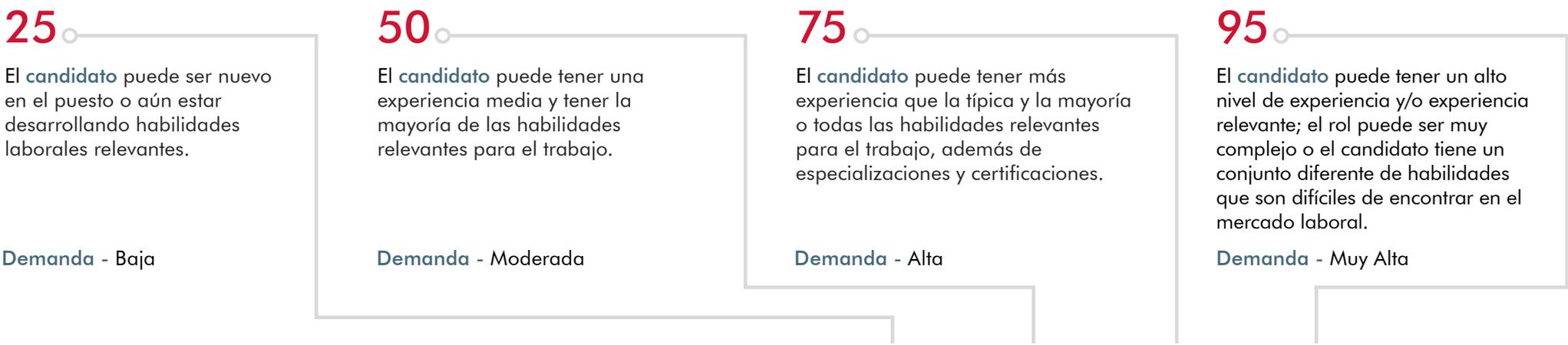
- Asistencia médica
- Notebook
- Tiempo libre pagado
- Estacionamiento
- Celular + plan
- Cheque de restaurante o similares
- Apoyo financiero para estudios
- Contribución voluntaria de la empresa al ahorro previsional

<sup>2</sup>Encuesta Robert Half a 360 profesionales chilenos realizada en julio de 2020.

# Cómo utilizar las tablas salariales

Los salarios para los puestos enumerados en esta guía son brutos, es decir, no incluyen bonos, beneficios y otras formas de compensación. Dividimos los salarios para cada cargo en cuatro percentiles para ayudarlo a personalizar las ofertas salariales para cada perfil. Los percentiles representan diferencias en el nivel de experiencia y habilidades de un candidato, certificaciones profesionales, demanda del rol, tamaño y complejidad de la empresa que está contratando.

El percentil 50 representa el candidato con experiencia necesaria para el cargo. El percentil 95 generalmente está reservado para candidatos extremadamente difíciles de encontrar. Un profesional del equipo de Robert Half puede ayudarlo a determinar dónde debe estar exactamente un cargo específico dentro de los percentiles salariales indicados en la Guía.



	CARGOS	25	50	75	95
<b>Finanzas y Contabilidad</b>	Director General (CEO)	13.122.000	16.380.000	19.188.000	22.860.000
	Director Financiero (CFO)	5.886.000	7.357.500	9.477.000	13.248.000

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de contratación

Beneficios e incentivos

Cómo utilizar las tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos Humanos

Finanzas y Contabilidad

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Fuentes adicionales

Sobre Robert Half



# Ingeniería

## Tendencia salarial 2021:

Para 2021, se ve una disminución de la renta en torno al 5%, marcada por reestructuraciones y recorte de costos. Sin embargo, las ofertas para nuevas contrataciones están dentro de la renta del mercado.

## Reactivación segundo semestre 2021

En los primeros meses de 2020, se reactivaron algunos procesos de selección que luego se vieron congelados por la contingencia sanitaria. En la medida que el contexto se comience a estabilizar, se retomarán proyectos que quedaron suspendidos, primero por la crisis social y después por la pandemia. Desde Robert Half, vemos que la reactivación se dará en mayor medida durante el segundo semestre de 2021.

Debido a las reestructuraciones y optimización de costos que han marcado al área, veremos una demanda de cargos marcada por la fusión

de roles, es decir, posiciones que requieran experiencia en dos áreas.

## Flexibilidad y adaptabilidad

Si bien la contingencia sanitaria no significó grandes cambios en la implementación del teletrabajo, por las características de las industrias, sí vemos una modificación en las competencias requeridas. La adaptabilidad y la flexibilidad son habilidades blandas que siempre se han valorado dentro del sector. Sin embargo, para 2021 serán algunas de las competencias más requeridas, ya que tienen relación con la capacidad para adecuarse a los cambios, que en el área están relacionados a nuevos protocolos de seguridad, turnos extendidos (7x7 por ejemplo) y trabajo remoto. El desarrollo de estas habilidades será clave para que los candidatos aumenten su competitividad.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half

## Atracción de talento

La atracción de talento será uno de los principales desafíos para las empresas de ingeniería. El momento económico ha provocado mucha incertidumbre y, por lo tanto, muy pocos profesionales están dispuestos a dejar sus trabajos por un nuevo cargo. Prefieren quedarse o cambiarse de firma con contrato a todo evento. Si bien se valora la cercanía y apoyo desde la compañía, el desafío de las organizaciones es ofrecer beneficios no salariales para atraerlos, ofreciendo proyectos, crecimiento profesional y estabilidad. Las empresas verán estas solicitudes desde el segundo semestre de 2020.

## Roles permanentes más requeridos:

- Gerente de proyectos
- Gerente de mantenimiento
- Gerente logística
- Gerente supply chain
- Gerente de planta

## Roles temporales más requeridos

- Coordinador de logística
- Analista de logística
- Analista de producción
- Analista de operación

## Habilidades más requeridas:

- Certificación PMP / PMO
- Inglés
- Manejo ERP
- Lean management o mejora de procesos
- Buena comunicación
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Adaptabilidad

# Sueldos de Ingeniería

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Ingeniería</b>	Gerente de Construcción	5.174.650	6.175.000	7.564.350	8.805.550
	Gerente de Ingeniería	5.015.400	5.985.000	7.331.600	8.534.600
	Gerente de Operaciones	4.736.750	5.652.500	6.924.300	8.060.450
	Gerente de Proyectos	4.478.050	5.343.750	6.546.050	7.620.150
	Gerente de Ventas Técnicas	4.239.200	5.058.750	6.196.950	7.213.750
	Gerente de Contratos	4.040.200	4.821.250	5.906.000	6.875.100
	Gerente de Post Venta	3.920.750	4.678.750	5.731.450	6.671.850
	Gerente de Planta	3.861.050	4.607.500	5.644.150	6.570.250
	Gerente de Supply Chain	3.861.050	4.607.500	5.644.150	6.570.250
	Gerente de Compras	3.821.250	4.560.000	5.586.000	6.502.550

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

# Sueldos de Ingeniería

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Ingeniería</b>	Gerente de Calidad	3.821.250	4.560.000	5.586.000	6.502.550
	Gerente de Mantenimiento	3.202.500	3.821.600	4.681.450	5.449.600
	Administrador de Obra	3.602.350	4.298.750	5.265.950	6.130.000
	Ingeniero de Proyectos	2.428.100	2.897.500	3.549.400	4.131.800
	Jefe de Producción	2.388.300	2.850.000	3.491.250	4.064.100
	Jefe de Proyectos	2.388.300	2.850.000	3.491.250	4.064.100
	Jefe de Terreno	2.229.050	2.660.000	3.258.500	3.793.150
	Jefe de Oficina Técnica	2.149.450	2.565.000	3.142.100	3.657.650
	Comprador	2.069.850	2.470.000	3.025.750	3.522.200

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

# Sueldos de Ingeniería

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Minería</b>	Gerente de Proyectos	7.961.000	9.500.000	11.637.500	13.547.000
	Gerente de Operaciones Mina & Planta	7.562.950	9.025.000	11.055.600	12.869.650
	Gerente de Mantenimiento	6.209.550	7.410.000	9.077.250	10.566.650
	Gerente de Desarrollo Negocios	5.572.700	6.650.000	8.146.250	9.482.900
	Gerente de Ingeniería	5.333.850	6.365.000	7.797.100	9.076.450
	Gerente de Contratos	5.194.550	6.198.750	7.593.450	8.839.400
	Gerente HSEC	4.955.700	5.913.750	7.244.300	8.433.000
	Superintendente Mina/Planta	5.313.950	6.341.250	7.768.000	9.042.600
	Superintendente de Proyectos	5.313.950	6.341.250	7.768.000	9.042.600
	Superintendente de Mantenimiento	5.313.950	6.341.250	7.768.000	9.042.600
	Lider de Mantenición Mecánica	3.144.550	3.752.500	4.596.800	5.351.050
	Lider de Mantenición Eléctrica	3.144.550	3.752.500	4.596.800	5.351.050
	Lider de Instrumentación y Control	3.144.550	3.752.500	4.596.800	5.351.050
	Ingeniero de Planificación	2.905.750	3.467.500	4.247.650	4.944.650
Ingeniero de Confiabilidad	2.666.900	3.182.500	3.898.550	4.538.200	

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

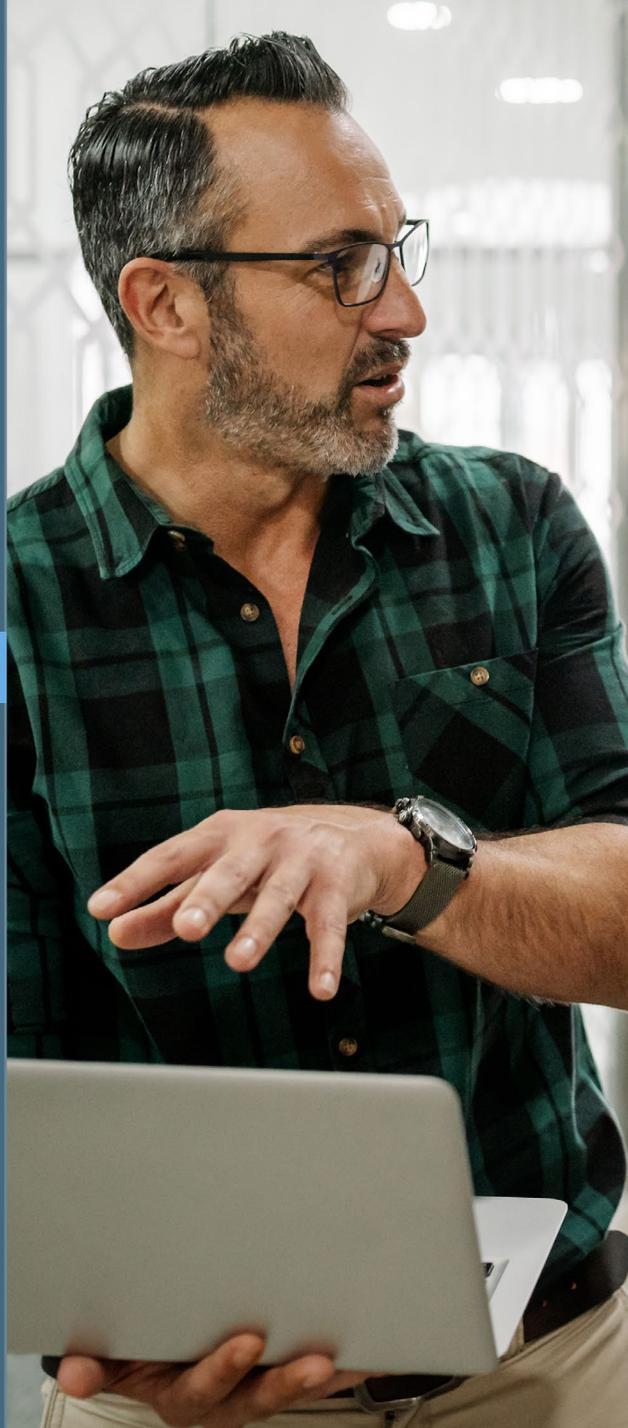
Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half



# Tecnología

## Tendencia salarial 2021:

Para 2021, se espera que Tecnología mantenga una importante demanda, especialmente considerando que será un mercado cada vez más activo. Asimismo, se prevé que las rentas de esta área se mantengan o, incluso, aumenten si hay una rápida recuperación de la economía.

## Garantizar el crecimiento para la atracción de talento

Los profesionales valoran mucho a las empresas o cargos donde puedan desarrollar distintas habilidades que aporten en su desarrollo. Será común que cada vez sean más los candidatos que, al momento de cambiar de trabajo, valoren el que tengan que poner en práctica diferentes habilidades y conocimientos.

Por ejemplo, el dominio del inglés, un elemento fundamental para todo profesional, será muy valorado, ya que por mucho que se tenga buen nivel, el que puedan hablarlo en el trabajo, aunque sean pocas veces a la semana, será

muy atractivo, siendo un punto muy importante a la hora de evaluar lugar y puesto de trabajo.

## Mayor demanda por servicios temporales

El mercado laboral se ha visto impactado por la crisis sanitaria generada por la pandemia de COVID-19, en la gran mayoría de las áreas de negocios. Sin embargo, en Tecnología se ha logrado apreciar un incremento en la demanda de empleos temporales o transitorios, por lo que serán cada vez más las empresas que opten por la modalidad de contratar este tipo de servicios.

Los servicios transitorios o temporales serán una opción real para llegar a los profesionales que necesiten las compañías o para que estos puedan seguir desarrollando su carrera, por lo que se espera que esta tendencia continúe en alza, ya que una vez que una empresa opta por seguir esta estrategia en la gestión de talento es inevitable no notar sus ventajas.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half

## Cargos emergentes

Debido a la transformación digital del trabajo, muchas empresas debieron acelerar sus procesos de adaptación, requiriendo de una gran cantidad de profesionales del área de Tecnología, los que asumieron diferentes desafíos. Estos son los que estaban mejor preparados para enfrentar la crisis, lo que se pudo comprobar en sus rentas, las cuales se mantuvieron o aumentaron.

En esta línea, cargos como desarrolladores, project manager y digital chief officer, si bien no son los más requeridos por las organizaciones, sí se consolidan como puestos emergentes que en el futuro serán solicitados.

## Roles permanentes más requeridos:

- Desarrolladores web y mobile
- DevOps
- Ciberseguridad
- Project manager
- Líderes técnicos

## Roles temporales más requeridos:

- Desarrolladores
- Cargos de ciberseguridad
- Project manager
- Consultores SAP

## Habilidades más requeridas:

- Metodologías ágiles
- Herramientas de integración
- Infraestructura cloud
- Implementación de ERP
- Inglés
- Buena comunicación interpersonal
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Autogestión
- Adaptación al cambio

# Sueldos en Tecnología

	CARGOS	25	50	75	95
Tecnología	Director de TI	8.436.000	9.500.000	11.419.000	12.958.000
	Gerente de TI	5.594.400	6.300.000	7.572.600	8.593.200
	Gerente de Infraestructura de TI	5.061.600	5.700.000	6.851.400	7.774.800
	Gerente E-commerce	5.061.600	5.700.000	6.851.400	7.774.800
	Gerente de Sistemas	5.017.200	5.650.000	6.791.300	7.706.600
	Gerente de Seguridad	4.884.000	5.500.000	6.611.000	7.502.000
	Gerente de Proyectos	4.528.800	5.100.000	6.130.200	6.956.400
	Gerente de Servicios TI	4.262.400	4.800.000	5.769.600	6.547.200
	Gerente de Negocios	4.040.400	4.550.000	5.469.100	6.206.200
	Subgerente de Arquitectura	3.996.000	4.500.000	5.409.000	6.138.000
	Subgerente de Desarrollo	3.996.000	4.500.000	5.409.000	6.138.000
	Gerente de BI	3.640.800	4.100.000	4.928.200	5.592.400
	Jefe de Infraestructura TI	3.108.000	3.500.000	4.207.000	4.774.000
	Jefe de Sistemas	3.019.200	3.400.000	4.086.800	4.637.600
Especialista de Seguridad	2.575.200	2.900.000	3.485.800	3.955.600	

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

# Sueldos en Tecnología

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Tecnología</b>	Desarrollador Full Stack	2.397.600	2.700.000	3.245.400	3.682.800
	Desarrollador Back End	2.308.800	2.600.000	3.125.200	3.546.400
	Desarrollador Mobile	2.308.800	2.600.000	3.125.200	3.546.400
	Consultor ERP	2.308.800	2.600.000	3.125.200	3.546.400
<b>Especializados Transformación Digital</b>	Gerente de Producto	5.239.200	5.900.000	7.091.800	8.047.600
	Arquitecto de Soluciones Digitales	5.150.400	5.800.000	6.971.600	7.911.200
	Product Owner	3.996.000	4.500.000	5.409.000	6.138.000
	Scrum Master	3.685.200	4.150.000	4.988.300	5.660.600
	Especialista en Inteligencia Artificial	3.108.000	3.500.000	4.207.000	4.774.000
	Arquitecto de Inteligencia de Datos	3.108.000	3.500.000	4.207.000	4.774.000
	Científico de Datos	2.930.400	3.300.000	3.966.600	4.501.200
	Desarrollador de Inteligencia de Datos	2.664.000	3.000.000	3.606.000	4.092.000

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half



# Recursos Humanos

## Tendencia salarial 2021:

Recursos Humanos es un área que desde hace un tiempo venía a la baja, pero que tuvo un impacto positivo a consecuencia de su rol esencial durante el período de la pandemia. Para 2021, no se ven cambios significativos de salario, las rentas tenderán a permanecer similares a las de 2020.

## Reactivación de la contratación

Los procesos de reclutamiento del área comenzaron a activarse luego de la crisis social, cuando fue muy importante reforzar las gerencias de recursos humanos para entender la realidad de los colaboradores y los tipos de beneficios que se podían entregar para hacer frente a las demandas. Sin embargo, aún hay una amplia oferta de profesionales buscando empleo, lo que ha hecho que las rentas se mantengan sin variaciones.

La pandemia significó, por otro lado, la reestructuración de equipos y la optimización de

costos, lo que suele afectar de manera negativa al área. De todas formas, para 2021, la contratación debiera mantenerse activa, especialmente debido a los cambios regulatorios relacionados al teletrabajo y a la flexibilidad laboral.

## Cambios en los perfiles solicitados

Tradicionalmente los profesionales más solicitados para esta área eran psicólogos. Sin embargo, desde hace un par de años, las compañías están incorporando también ingenieros comerciales, abogados y otros profesionales a esta área. Esta tendencia continuará consolidándose, ya que se requieren profesionales diversos para manejar las diferentes áreas de acción y tendencias para esta área, que hoy va tomando un rol más estratégico en las empresas.

Otras habilidades sumamente requeridas son el manejo del inglés, la familiarización con software de gestión y competencias comunicacionales, destrezas difíciles de encontrar, según reclutadores.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half

## Digitalización como oportunidad

Muchas empresas estaban bastante preparadas para enfrentar la digitalización y la implementación del teletrabajo, pero muchas otras se encontraron con que esta modalidad llegó de manera imprevista, teniendo que acelerar sus procesos.

En esa línea, la revolución que está viviendo el mercado laboral transversalmente necesitará de los Recursos Humanos para liderar este cambio que afectará directamente a los colaboradores. La flexibilidad y la automatización son tendencias inevitables, y tarde o temprano cada compañía deberá modificar sus estructuras para enfrentar este desafío e implementarlas correctamente.

## Roles permanentes más requeridos:

- HR business partner
- Gerente / subgerente y especialista de relaciones laborales
- Especialista en compensaciones

## Roles temporales más requeridos:

- Generalista de RR.HH.
- Encargado de compensaciones
- Analista de recursos humanos

## Habilidades más requeridas:

- Inglés
- HR analytics
- Manejo de softwares de gestión
- Comunicación
- Habilidad numérica

# Sueldos de Recursos Humanos

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Recursos Humanos</b>	Director Recursos Humanos	5.335.200	6.232.500	8.756.100	10.055.700
	Gerente Compensaciones y Beneficios	4.055.400	5.130.000	5.446.800	6.096.600
	Gerente Relaciones Laborales	3.869.200	5.000.000	5.635.100	5.912.150
	Gerente Recursos Humanos	3.428.250	4.300.000	5.168.750	5.864.600
	Gerente Adquisición y Desarrollo de Talento	3.415.700	4.000.000	4.885.700	5.499.000
	Jefe Recursos Humanos	1.954.300	2.200.000	2.644.850	2.999.800
	Generalista Recursos Humanos	1.953.950	2.200.000	2.644.450	3.000.050
	Analista Desarrollo Organizacional	1.332.500	1.500.000	1.800.000	2.041.750
	Analista Compensaciones y Beneficios	1.243.750	1.400.000	1.682.900	1.905.950
	Analista Reclutamiento y Selección	1.059.850	1.300.000	1.562.800	1.772.700

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half



# Finanzas y Contabilidad

## Tendencia salarial 2021:

Las remuneraciones en el área pueden tener algunas variaciones, con tendencia a la baja, debido a que hay buenos profesionales buscando empleo y dispuestos a flexibilizar sus expectativas de renta. Durante el tiempo de crisis, hubo poca rotación en el sector, pero los procesos se reactivarán a partir de los últimos meses de 2020 y de entrada al 2021.

## Requerimiento de habilidades blandas

Comúnmente, las habilidades blandas no eran muy requeridas en esta área. Sin embargo, desde hace un tiempo, los reclutadores comenzaron a pedir las. Esto ha generado un cambio importante en el perfil de profesionales que se buscan, lo que se ha acrecentado durante 2020 debido a la contingencia sanitaria.

Competencias como trabajo colaborativo, liderazgo y autogestión, suelen repetirse en los requerimientos de la compañía.

## Digitalización

La digitalización llegó de manera sorpresiva al área, acelerando grandes transformaciones que han significado cambios en los procesos y en los negocios. Para muchos profesionales ha sido difícil adecuarse a este nuevo escenario, siendo un desafío para las compañías encontrar candidatos con alfabetización digital. En esa línea, es importante que los profesionales ligados al área de Finanzas y Contabilidad se preocupen de actualizar sus conocimientos.

Los diplomados y maestrías siempre serán valorados, pero ya no son la clave de la competitividad si no se demuestran habilidades para el manejo de las nuevas tecnologías, como trabajar en la nube, o competencias como la autonomía y adaptabilidad, claves para este entorno digital.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half

## El mix de perfiles que toma fuerza

Son cada vez más las empresas que solicitan un perfil que no se encuentra fácilmente en Chile. Se trata de profesionales que cuenten con un mix entre habilidades técnicas contables y tributarias. Este perfil es sumamente solicitado, pero siempre de la mano de un buen manejo del inglés y el desarrollo de habilidades blandas.

Las compañías buscan candidatos que sean capaces de colaborar con el equipo, tener una visión global del negocio, sacar conclusiones y entregar su opinión, competencias que, en comparación a 2020, en 2021 y a futuro tomarán más fuerza.



de los profesionales que entran como temporales, se queda de manera permanente.

## Roles permanentes más requeridos:

- Contador con inglés
- Tributario con inglés
- Controllers
- Analista contable

## Roles temporales más requeridos:

- Analista contable
- Contador
- Especialista en control de gestión
- Analista en cuentas por pagar/cobrar
- Especialistas en proyectos SAP

## Habilidades más requeridas:

- Inglés
- Gestión de equipos a distancia
- Liderazgo
- Trabajo colaborativo
- Mirada global y analítica del negocio
- Alfabetización digital

# Sueldos en Finanzas y Contabilidad

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Finanzas y Contabilidad</b>	Director General (CEO)	13.122.000	16.380.000	19.188.000	22.860.000
	Director Financiero (CFO)	5.886.000	7.357.500	9.477.000	13.248.000
	Gerente de Administración y Finanzas	5.130.000	6.277.500	7.605.000	9.396.000
	Gerente de Impuesto	4.745.000	5.800.000	6.330.000	7.078.000
	Gerente de Control de Gestión/Controller	4.327.700	5.290.000	6.407.800	6.626.700
	Gerente de Contabilidad	3.720.000	4.550.000	5.112.000	5.805.000
	Gerente de Auditoría	3.564.000	4.365.000	5.287.500	5.450.400
	Gerente de Compliance	3.106.500	3.800.000	4.602.750	5.685.750
	Jefe de Contabilidad	3.020.000	3.700.000	4.182.000	4.736.000
	Jefe de Control de Gestión	2.941.100	3.200.000	3.762.150	3.995.300
	Jefe de Finanzas	2.860.000	3.500.000	4.240.000	4.636.000
	Jefe de Tesorería/Tesorero	2.650.000	3.250.000	3.437.000	3.962.000

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

# Sueldos en Finanzas y Contabilidad

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Finanzas y Contabilidad</b>	Jefe de Crédito y Cobranza	2.519.000	3.080.000	3.731.200	4.057.900
	Contador General	2.449.200	3.000.000	3.633.450	3.996.400
	Analista Tributario	2.370.000	2.900.000	3.513.000	3.939.000
	Analista de Finanzas	1.880.000	2.300.000	2.786.000	2.910.000
	Auditor Interno	1.795.500	2.194.500	2.658.100	2.903.200
	Analista de Control de Gestión	1.638.000	2.000.000	2.232.400	2.523.800
	Analista Cuentas por Cobrar	1.558.400	1.900.000	2.299.200	2.458.000
	Analista Contable	1.434.500	1.757.500	1.938.950	2.185.000
	Analista de Tesorería	1.388.700	1.700.000	2.059.100	2.256.400

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de contratación

Beneficios e incentivos

Cómo utilizar las tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos Humanos

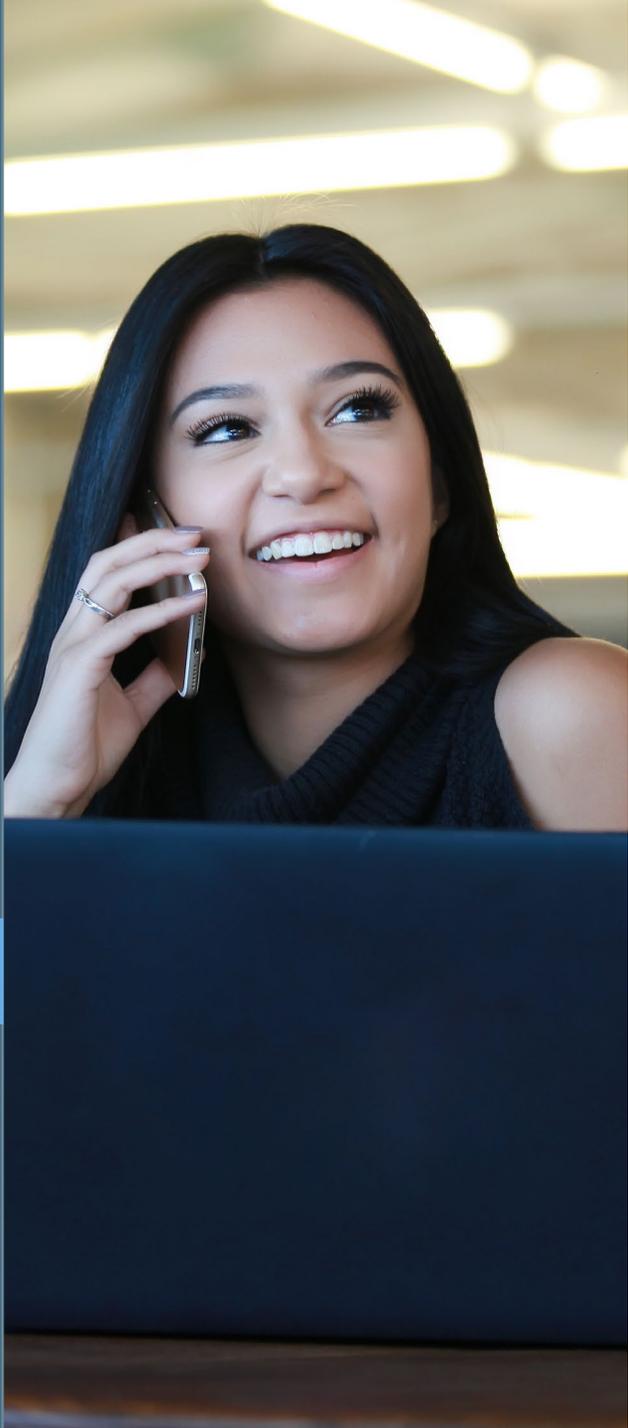
Finanzas y Contabilidad

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Fuentes adicionales

Sobre Robert Half



# Servicios Financieros

## Tendencia salarial 2021:

Para los cargos tradicionales del sector financiero, no se verá un aumento de las rentas, las cuales se mantendrán más bien estáticas. Sin embargo, sí se observará un incremento en cargos que tradicionalmente son más transversales, pero que han empezado a requerirse en el área debido a la digitalización.

## Transformación del modelo de negocios

La industria bancaria, como se la conoce, está quedando en el pasado. Si bien el grueso del área continuará operando de manera tradicional, hay una serie de tendencias como la automatización, el e-commerce y la atención en línea, que se veían previo a la pandemia, pero que entraron con fuerza debido a una digitalización acelerada.

En esa línea, para los profesionales más jóvenes el desarrollo de carrera dentro de la industria

es cada vez más corto. Los reclutadores recomiendan que puedan asumir roles más transversales, que les permitan desarrollar habilidades tecnológicas ligadas a data science, robótica, Inteligencia Artificial y e-commerce, enfocadas en la banca, que les permitan moverse a otras industrias en el futuro.

## El desafío de adquirir nuevas habilidades

Es importante que los profesionales del área, especialmente quienes llevan muchos años desempeñándose en estos cargos, actualicen sus conocimientos y desarrollen nuevas habilidades que les posibiliten hacer frente a esta transformación. Por ejemplo, es relevante que los especialistas en áreas de riesgo comiencen a enfocarse en ciberseguridad.

Para que un profesional pueda reenfocar sus habilidades, es necesario identificar qué cambios va a requerir su expertise a través

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de contratación

Beneficios e incentivos

Cómo utilizar las tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos Humanos

Finanzas y Contabilidad

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Fuentes adicionales

Sobre Robert Half

de la educación continua, trabajando la red de contactos, siguiendo las discusiones que se están dando y capacitándose de la mejor manera para enfrentar el mercado laboral del futuro.

## La guerra por el talento

Los encargados de selección de esta área enfrentarán un desafío importante en 2021, que tiene relación con la atracción y la retención de talentos. Tradicionalmente, la banca y otros Servicios Financieros no debían competir por los profesionales con otras industrias, ya que al tratarse de cargos altamente especializados, rotaban dentro del ámbito financiero. Sin embargo, de aquí al futuro, todo apunta a que comenzarán a requerir cargos ligados a las áreas de tecnología sumamente transversales, por lo que el sector financiero entrará a competir por los profesionales con otras industrias, como tecnología, retail y producción, entre otras.

## Roles permanentes más requeridos:

- Riesgo y compliance
- Operaciones
- Actuarial
- Productos
- Ciberseguridad

## Habilidades más requeridas:

- Inglés avanzado
- Conocimiento de la industria y sus normativas
- Adaptabilidad
- Flexibilidad
- Alfabetización digital

# Sueldos en Servicios Financieros

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Auditoria</b>	Controller	6.328.900	7.125.000	8.565.200	9.147.050
	Gerente de Riesgo Operacional y TI	5.773.650	6.500.000	7.813.400	8.344.700
	Oficial de Cumplimiento	3.997.650	4.500.000	5.409.150	5.777.100
	Auditor Interno Riesgo Operacional	2.575.500	2.900.000	3.485.850	3.723.000
	Auditor Interno Riesgo TI	2.309.650	2.600.000	3.124.800	3.337.850
<b>Banca Empresas</b>	Ejecutivo Alto Patrimonio Inversiones	3.241.300	3.900.000	4.853.300	5.006.800
	Agente Oficina	2.554.650	3.000.000	3.804.900	3.851.400
	Ejecutivo Banca Privada	2.220.750	2.500.000	2.910.350	3.209.500
<b>Banca Corporativa</b>	Director General	6.421.400	7.400.000	9.268.500	9.500.100
	Vicepresidente	4.368.700	5.300.000	6.429.650	6.804.100
	Asociado	2.904.150	3.400.000	4.030.850	4.364.900

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

# Sueldos en Servicios Financieros

	CARGOS	25	50	75	95
<b>Insurance</b>	Actuario	1.997.800	3.000.000	3.719.050	3.851.400
	Suscripción	1.988.950	2.900.000	3.712.900	3.723.000
	Analista de Pricing	2.000.000	2.700.000	3.245.850	3.466.250
	Siniestros	1.893.050	2.450.000	2.944.700	3.145.300
<b>Operaciones</b>	Gerente de Riesgo de Crédito	5.952.000	6.700.000	8.054.000	8.601.450
	Gerente de Operaciones	5.507.100	6.200.000	7.453.500	7.959.550
	Jefe de Operaciones	2.753.150	3.100.000	3.726.750	3.979.750
	Analista de Riesgo de Crédito	2.094.300	2.500.000	3.062.250	3.209.500
	Analista de Crédito	1.998.900	2.250.000	2.704.500	2.888.550

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half



# Ventas y Marketing

## Tendencia salarial 2021

Debido a la pandemia, muchos rubros salieron muy dañados, algunos más que otros. Es el caso de Ventas y Marketing. De esta manera, profesionales muy bien calificados quedaron sin empleo. Este exceso de oferta de buenos candidatos, y la poca capacidad de las empresas de ofrecer una renta elevada, provocarán una baja en las remuneraciones del sector.

## Habilidades de liderazgo y perfiles digitales

Este sector es uno de los que ha debido enfrentar los mayores cambios debido a la pandemia. El uso de tecnologías y la implementación del e-commerce han llevado a que las empresas busquen profesionales con habilidades potentes de liderazgo, capaces de abrir mercados y gestionar equipos diversos y remotos. Cuando se habla de buen liderazgo, es importante propiciar espacios colaborativos,

hacer cumplir logros a través de metas y apelar a la autogestión de los equipos.

Asimismo, hay una reformulación de los perfiles de marketing, que no tienen las mismas responsabilidades que antes. El core del negocio se ha volcado a los canales online, donde se ha hecho cada vez más relevante el análisis de datos para conocer a los nuevos consumidores.

## Vuelco al e-commerce

Chile estaba al borde en términos de comercio electrónico. Sin embargo, la contingencia obligó a las empresas a volcarse a la web o alinearse con grandes distribuidores para no perjudicar sus ventas. Esto golpeó fuertemente el tipo de perfiles que se necesita, especialmente en Ventas, área que tuvo bastante movimiento durante 2020.

Para 2021, cuando se consolide este sector, debieran comenzar las contrataciones para cargos de marketing digital. Curiosamente,

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de contratación

Beneficios e incentivos

Cómo utilizar las tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos Humanos

Finanzas y Contabilidad

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Fuentes adicionales

Sobre Robert Half

es difícil hablar de puestos específicos. Esto ha avanzado tan rápido que los reclutadores ven que se solicita un mix no definido por el mercado, en que las compañías buscan habilidades de TI, marketing y venta, donde el profesional pueda hacerse cargo de análisis de data, business intelligence y remarketing, entre otros.

## Demanda de profesionales temporales

La contratación temporal en esta área se utiliza como una forma de poner a prueba al profesional. Muchas habilidades, técnicas y blandas, son difíciles de detectar en una entrevista, por lo que las compañías prefieren evaluarlo en la práctica. La gran mayoría de estas contrataciones se convierte en contrataciones permanentes.

Muchos profesionales también han visto los beneficios de la contratación por proyectos, como un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, acceder a nuevos desafíos, la posibilidad de conocer diferentes rubros e, incluso, para perfiles sénior, la reincorporación al mercado.



De acuerdo con la Cámara de Comercio de Santiago, las ventas online aumentaron un 119% durante el primer trimestre de 2020.

## Roles permanentes más requeridos:

- Gerente de e-commerce
- Gerente comercial
- Gerente de venta
- Especialistas en e-commerce
- Analista de business intelligence

## Roles temporales más requeridos:

- Key account manager
- Analista de e-commerce
- Asistentes de marketing
- Asistentes comerciales

## Habilidades más requeridas:

- Análisis de data
- Inglés
- Alfabetización digital
- Gestión de equipos remotos

# Sueldos de Ventas y Marketing

	CARGOS	25	50	75	95
Ventas	Gerente Regional de Ventas	7.995.050	9.000.000	10.819.400	12.275.250
	Gerente Comercial	6.401.200	7.500.000	8.542.300	10.300.850
	Gerente de Ventas	4.119.200	5.100.000	6.007.200	6.865.350
	Gerente de E-commerce	3.750.350	4.600.000	5.952.900	6.867.500
	Gerente de Canales	3.283.850	3.900.000	4.558.400	5.064.900
	Gerente de Customer Service	3.109.250	3.500.000	4.207.550	4.773.800
	Gerente de Negocios	3.022.500	3.900.000	5.118.750	6.649.000
	Gerente de Exportaciones	2.720.000	3.400.000	4.492.850	5.619.700
	Gerente de Categoría	2.642.250	3.100.000	4.929.000	5.192.000
	Jefe Zonal	2.436.150	3.500.000	4.207.550	4.773.800
	Jefe de Cuentas Claves	2.131.250	3.000.000	3.706.550	4.471.000
Ingeniero de Ventas Técnicas	1.816.050	2.300.000	2.910.200	3.614.250	

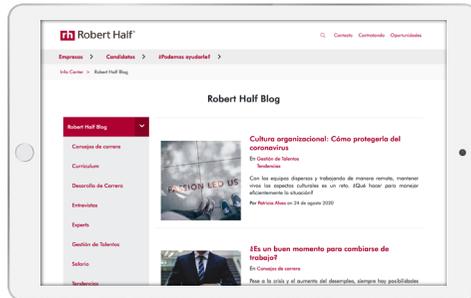
Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

# Sueldos de Ventas y Marketing

	CARGOS	25	50	75	95
Marketing	Gerente de Marketing	4.130.750	4.650.000	5.590.000	6.342.250
	Gerente de Marca	2.220.850	2.500.000	3.005.500	3.409.850
	Gerente de Relaciones Públicas	1.386.000	2.250.000	2.886.750	4.026.350
	Community Manager	1.021.400	1.200.000	1.443.400	1.782.200
	Jefe de Marketing	2.576.250	2.900.000	3.486.250	3.955.250
	Jefe de Producto	2.271.600	3.000.000	3.409.650	4.091.800
	Especialista Marketing Digital	2.043.250	2.300.000	2.765.050	3.137.050
	Analista Inteligencia Negocios	2.043.050	2.300.000	2.346.750	2.927.750
	Analista de CRM	1.954.250	2.200.000	2.644.850	3.000.550
	Analista de Marketing	1.154.800	1.300.000	1.562.800	1.773.200

Montos en CLP, sueldos brutos mensuales.

# Fuentes adicionales



## Visite nuestro blog

Ya sea para buscar una nueva oportunidad laboral, o ayuda con el reclutamiento y la selección de su personal, en el blog Robert Half encontrará consejos e información relevante para contratar o enfrentar un nuevo desafío.

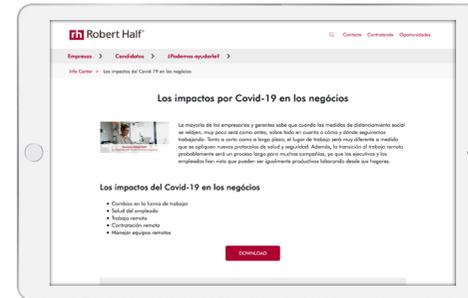
[Ir al blog](#) →



## El impacto del COVID-19 en la carrera y en la oficina

Conozca los resultados de esta encuesta aplicada a más de 1.000 profesionales sobre su visión del trabajo remoto y los efectos de la pandemia en sus decisiones.

[Ver los resultados](#) →



## Impacto del COVID-19 en los negocios

Acá, podrá conocer los resultados de la encuesta a 350 ejecutivos chilenos que tratan directamente o tienen alguna influencia en el proceso de reclutamiento y selección de sus empresas.

[Ver los resultados](#) →



## Contratando con eficiencia

¿Alguna vez ha perdido al candidato ideal al extender demasiado el proceso de selección? Esta página tiene como objetivo facilitar este paso y proporcionar consejos esenciales para el éxito de un proceso de reclutamiento.

[Obtener información](#) →

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half



# Sobre Robert Half

Somos una empresa internacional de alta especialización en reclutamiento y gestión de recursos humanos, fundada en 1948, con más de 300 oficinas distribuidas en Norteamérica, Europa, Asia, Sudamérica y Oceanía.

Operamos en Chile acompañando a empresas en la identificación y reclutamiento de talento profesional, para segmentos medios y de alta dirección. Eficiencia, calidad y ética son los pilares de nuestros procesos. Para ello, contamos con un gran equipo de expertos, especializados en las áreas de Ingeniería, Minería, Tecnología, Ventas y Marketing, Servicios Financieros y Finanzas y Contabilidad.

Robert Half es una compañía que conjuga una extensa trayectoria con un enfoque dinámico

y actualizado del mercado laboral chileno e internacional. Realizamos un permanente análisis del entorno y llevamos a cabo estudios para identificar señales y tendencias, las que trasparamos a nuestros clientes y candidatos. Asimismo, trabajamos en alianza con universidades, gremios y otros actores especialistas del ámbito laboral y económico, de modo de intercambiar conocimiento específico.

Nuestra mirada estratégica y experticia tienen su base en las prácticas internas de nuestra compañía. Así, nuestra filosofía de trabajo nos ha permitido ser destacados por la revista Fortune –durante más de 20 años consecutivos– como la “Compañía más admirada del mundo” en la categoría de Reclutamiento.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de contratación

Beneficios e incentivos

Cómo utilizar las tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos Humanos

Finanzas y Contabilidad

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Fuentes adicionales

Sobre Robert Half

# Nuestras soluciones



## Reclutamiento Especializado Permanente

Contratación de profesionales especializados para componer su fuerza de trabajo por tiempo indefinido. Llevamos a cabo todo el proceso de contratación y garantizamos un profesional adecuado para la cultura y los objetivos de su empresa.



## Reclutamiento de Altos Ejecutivos

Mediante nuestra metodología única y amplia red de contactos, podemos llevar a cabo procesos de reclutamiento para la alta gerencia e identificar a un profesional capaz de generar rentabilidad y sostenibilidad para su organización.



## Asignación de Profesionales para Proyectos / Consultoría Empresarial

Cuando hay un aumento en la demanda o en ausencia de un profesional clave, podemos asignar temporalmente un profesional a su empresa para mantener todos sus procesos en marcha.



## Staff Loan

Si su empresa enfrenta un desafío operativo, como una nueva legislación, fusiones y adquisiciones, y no tiene profesionales que puedan proporcionarle la solución, podemos brindarle un candidato con experiencia en el tema para que defina un plan de acción para su compañía.



## Mapeo de Mercado

Cuando sus decisiones de contratación, promoción o finalización dependen de los datos, podemos llevar a cabo un estudio de mercado, en el que se asignarán los profesionales que conforman un sector o región específicos, de acuerdo con sus necesidades.

## Links rápidos

Bienvenida

Tendencias de  
contratación

Beneficios e  
incentivos

Cómo utilizar las  
tablas salariales

Ingeniería

Tecnología

Recursos  
Humanos

Finanzas y  
Contabilidad

Servicios  
Financieros

Ventas y  
Marketing

Fuentes  
adicionales

Sobre Robert Half

# Encuentra al Profesional Ideal

No necesitas un candidato cualquiera. Necesitas uno que coincida con tus requisitos laborales únicos y cultura corporativa. Deja que Robert Half te ayude a encontrar el “match” perfecto.

[Contrata ahora](#)

# Logre más con **Robert Half.**

[roberthalf.cl](https://roberthalf.cl)

Ingeniería

Tecnología

Recursos Humanos

Finanzas y Contabilidad

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Proyectos Temporales



**rh** Robert Half®