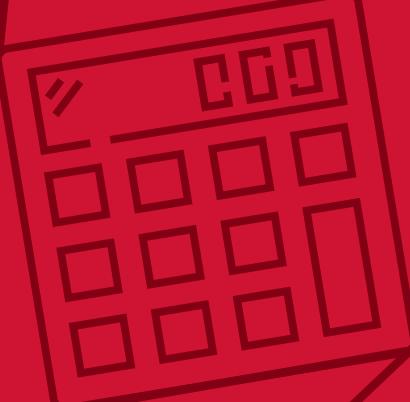




GUÍA SALARIAL **2020**

rh Robert Half®



Visita **roberthalf.cl** y conoce nuestras
soluciones de reclutamiento

CONTENIDO

4

Mensaje de la Directora

5

Tendencias y Desafíos de Contratación

8

Transformación Digital y Competencias Laborales Emergentes

10

Sobre la Guía Salarial

12

Ingeniería

18

Tecnología

24

Recursos Humanos

30

Finanzas y Contabilidad

36

Servicios Financieros

42

Ventas y Marketing

48

Servicios Transitorios Profesionales Y Outsourcing

50

Glosario Laboral para la Digitalización

53

Sobre Robert Half



MENSAJE DE LA DIRECTORA

Presentamos la séptima versión de la Guía Salarial de Robert Half, iniciando un 2020 que se vislumbra marcado por la incertidumbre y una economía golpeada por las consecuencias de la crisis social desatada a fines de 2019, impactando también el mercado laboral.

Tras el estallido social, hemos debido revisar nuestros análisis sobre las proyecciones y el crecimiento económico. Sin querer plasmar un escenario pesimista, es innegable que tendremos un mercado laboral desafiado y con menor dinamismo. Es por eso que ante un entorno marcado por los cambios, las empresas están actuando con cautela. Por ello, habrá áreas muy afectadas, especialmente las de Ventas, Marketing y Recursos Humanos. Sin embargo, habrá oportunidades en Finanzas y Contabilidad, Tecnología y Servicios Temporales.

Por otro lado, en esta versión damos cuenta de varias tendencias globales del mercado laboral que están modelando el futuro del trabajo. Asimismo, hemos incorporado un cambio relevante en las tablas salariales, que permitirá identificar mejor los rangos, incorporando nuevas variables para interpretar mejor los cuadros.

Finalmente, vemos que los procesos de cambio iniciados en el país también son una oportunidad para repensar las relaciones laborales. No nos cabe duda de que al final de este proceso, Chile será un mejor país, donde las organizaciones también podemos aportar para crear mejores oportunidades de trabajo.

KARINA PÉREZ

Directora Asociada de Robert Half Chile

TENDENCIAS Y DESAFÍOS DE CONTRATACIÓN

Durante 2019, se observó una contracción de sectores como la minería, principalmente influida por la incertidumbre del escenario global, y el retail, que continuó en la tendencia de 2018 con una disminución en las ventas. Ello, incluso previo a la crisis social desatada en octubre, la cual impactó más aún la moderada marcha económica del país y consecuentemente, al mercado laboral.

Para 2020 esperamos una reactivación de proyectos en rubros como la minería y la construcción, que ya iniciaron obras. Ello derivará en un alza de contrataciones en los sectores de ingeniería; asimismo, esperamos que se mantenga un mercado activo para los profesionales del ámbito tecnológico. Así lo confirman los especialistas en reclutamiento consultados, quienes esperan un alza de los procesos de contratación. La puesta en marcha de otros proyectos mineros aún en trámite se ve compleja actualmente, aunque es posible que se promueva su desarrollo como forma de reactivar la economía.

Por otro lado, los equipos comerciales serán los más afectados por la contracción económica y es esperable una reducción de estos. Algo similar podríamos observar en el área de RR.HH.,

pero con una parcial compensación producto de la demanda por especialistas en desarrollo organizacional que aporten a enfrentar los cambios que demanda el nuevo contexto país. En la vereda opuesta, profesionales de las áreas de Finanzas y



Entre los desafíos que hemos descrito en pasadas entregas y que se mantienen vigentes, se encuentra el desarrollo de procesos de selección efectivos, que eviten la fuga de talentos



Contabilidad verán oportunidades ante procesos de optimización que llevarán a cabo las compañías. También vemos que habrá un incremento en la demanda de Servicios Transitorios y Outsourcing, como una forma de enfrentar la incertidumbre sin encarecer las plantillas de colaboradores.

Las expectativas positivas respecto de 2020 se han ido desvaneciendo a partir de octubre. Previamente, las estimaciones de crecimiento de la economía chilena, estaban en torno al 3,1%, sin embargo, las últimas estimaciones del Banco Central, están en el orden de un moderado 0,5 a 1,5% de crecimiento para este año.

Respecto al entorno político y las iniciativas legales en el mercado del trabajo, hay coincidencia entre los expertos de Robert Half, respecto a que los impactos de la agenda social del gobierno no son posibles de estimar y dependerán del curso que sigan las concesiones del Ejecutivo ante el movimiento social. Especial atención deberá prestarse a iniciativas en torno a la flexibilidad y reducción de la jornada laboral, el sueldo mínimo y las modificaciones que pueda experimentar el sistema de pensiones.



Un hallazgo relevante de este año, que es interesante de seguir, está dado en el ámbito de las competencias relativas a la transformación digital y la industria 4.0.



Por otro lado, en cuanto a la disponibilidad de talento, los especialistas de Robert Half constatan una dificultad para encontrar profesionales capacitados. En este sentido, hay competencias que se distinguen como complejas de encontrar en los candidatos: inglés, fundamental para compañías con presencia internacional; habilidades sociales (core skills), requeridas para entornos colaborativos, diversos y de trabajo interdisciplinario; y tecnológicas, que implican la capacidad de incorporar nuevas herramientas digitales. Desde la vereda de los gerentes de contratación, la percepción de dificultad es aún mayor, con un 88% de ellos que ve como un desafío el encontrar profesionales calificados.

Otra tendencia interesante a tener en cuenta en 2020 está relacionada con la inclusión laboral femenina. En 2019 constatamos un interesante incremento en la contratación de talento femenino, especialmente en la industria minera. En consecuencia, con la esperable reactivación y desarrollo de proyectos que estimamos para este año, el requerimiento por profesionales mujeres, debería continuar al alza.

Un hallazgo relevante de este año, que es interesante de seguir, está dado en el ámbito de las competencias relativas a la transformación digital y la industria 4.0. Este es un aspecto que los encargados de RR.HH. mencionan, pero que todavía no se incluye dentro de los requerimientos explícitos del perfil a buscar

para las posiciones que se requieren. Por otra parte, desde el lado de los candidatos, existe un creciente interés por perfilarse e incorporar competencias de este ámbito en su desarrollo de carrera. Observar cómo continúa esta brecha entre competencias que se detectan como importantes, pero que no se exigen como requisito, es un desafío que nos interesa de cara a la próxima Guía Salarial.

Entre los desafíos que hemos descrito en pasadas entregas y que se mantienen vigentes, se encuentra el desarrollo de procesos de selección efectivos, que eviten la fuga de talentos. En este sentido, el estudio de Robert Half, Time to Hire, presentado en 2019, dio cuenta de que la demora de los procesos y la falta de feedback son las principales quejas de los postulantes. Los datos revelan que un 43% aceptó otra oferta laboral porque el proceso en el que participaba se demoró demasiado. Más aún, el 50% afirma que no recomendaría una empresa como empleador si no recibe respuesta oportuna sobre el estado de su postulación.

El **88%** de los gerentes de contratación en Chile dice que **es un desafío encontrar profesionales calificados**.

Fuente: Estudio Time To Hire —
roberthalf.cl/contratando-con-eficiencia



71% de los gerentes chilenos ha aumentado su presupuesto para entrenamiento en tecnologías en los últimos dos años.

Fuente: Encuesta Robert Half a 300 ejecutivos chilenos



TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y COMPETENCIAS LABORALES EMERGENTES

No hay duda de que nos encontramos ante un entorno marcado por la digitalización de las industrias y la emergencia de nuevos campos de conocimiento y de desarrollo profesional.

Se trata de un escenario que está desafiando fuertemente a los responsables de las contrataciones, porque hay una brecha clara entre los perfiles requeridos y las competencias existentes en los candidatos.

Las nuevas formas de llevar a cabo las tareas y de realizar negocios han abierto la discusión en torno a cómo responder desde la educación convencional a los nuevos requerimientos.



Las nuevas formas de llevar a cabo las tareas y de realizar negocios han abierto la discusión en torno a cómo responder desde la educación convencional a los nuevos requerimientos



Se trata de un perfil profesional nuevo, que en Robert Half hemos identificado como una demanda en ascenso y que es sumamente difícil de encontrar entre los candidatos. Es por eso, que las empresas han optado por desarrollar programas de capacitación interna para alinear a sus colaboradores con sus necesidades. En efecto, el 71% de los gerentes chilenos ha aumentado su presupuesto para entrenamiento en tecnologías en los últimos dos años.

Debido a la transformación digital, han surgido nuevos cargos y necesidades por parte de las empresas, relacionados con el análisis de datos, que corresponde a una disciplina de alta especialización, que puede agregar mucho valor a las empresas. En esta línea, el ámbito de la inteligencia artificial, junto con el conocimiento de técnicas como el Machine Learning y el Deep Learning, representan áreas de alto potencial, que serán claves en el mercado laboral de los próximos años, con alta transversalidad en las distintas áreas de las compañías.

Relacionado con lo anterior, las especializaciones en el área de Marketing Digital muestran una creciente demanda por parte de las empresas, a la par con el incremento del e-commerce y la pérdida de presencia de los canales de venta, promoción y comunicación tradicionales.

NUEVOS CARGOS

La mayoría de los gerentes chilenos tiene claro cuáles son las tendencias y puestos emergentes a partir de los cambios tecnológicos, ante lo que señalaron los cinco principales nuevos cargos:

Expertos en comercio electrónico/Jefe de tienda online



Asistente virtual



Jefe de aprendizaje electrónico/digital



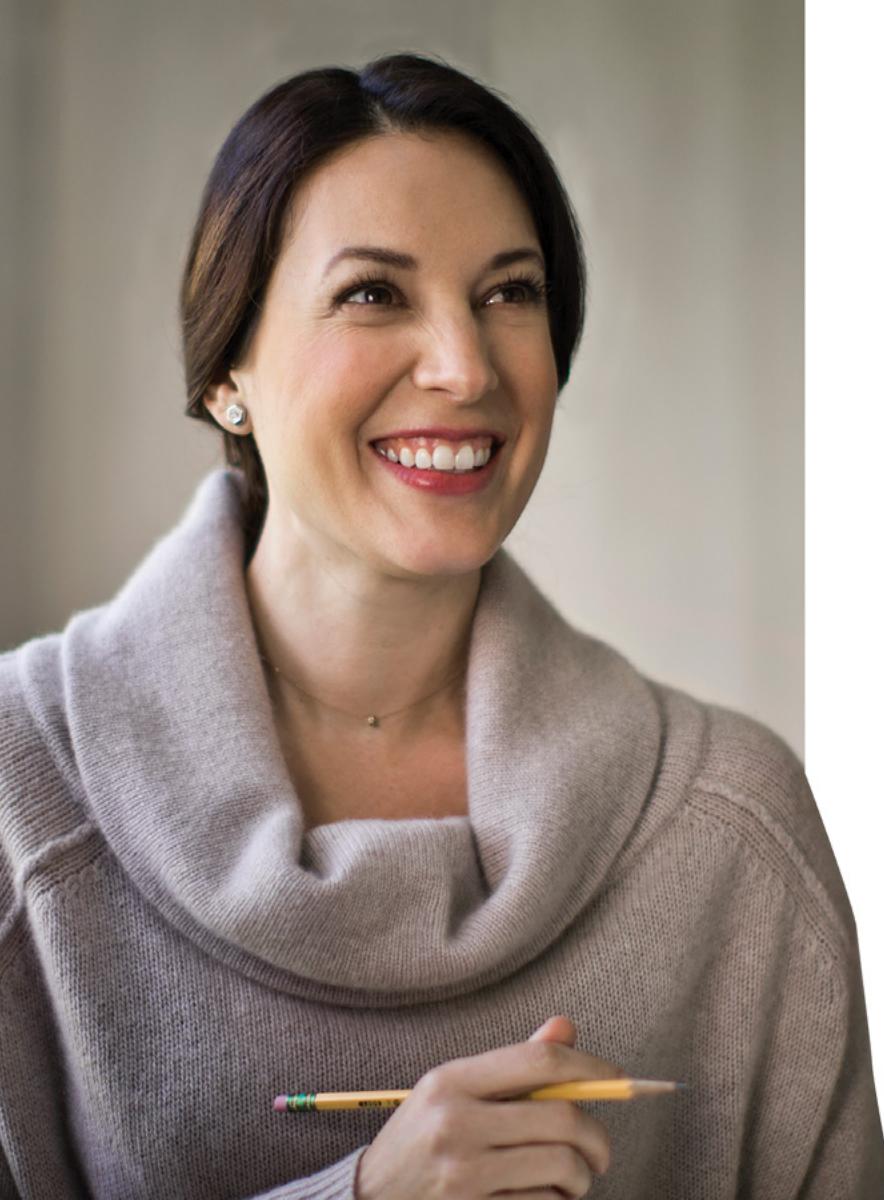
Consultor de transformación digital



Jefe de experiencia del cliente



Fuente: Encuesta Robert Half a 300 ejecutivos chilenos.



SOBRE LA GUÍA SALARIAL

La Guía Salarial de Robert Half es una de las más respetadas fuentes de información sobre remuneración y tendencias de reclutamiento para ayudar a empresas y profesionales a tomar las mejores decisiones.

- Tendencias de reclutamiento.
- Profesiones y habilidades más demandadas en todas las divisiones de actuación de Robert Half.
- Tabla salarial de diferentes áreas y cientos de cargos.

¿Qué es diferente en la Guía Salarial de 2020?

Con casi una década de historia en Chile, la Guía Salarial 2020 viene con una novedad. Las tablas salariales, que antes presentaban los sueldos mínimos y máximos para cada cargo, ahora ofrecen percentiles. El objetivo del cambio es, además de proporcionar un material aún más completo, atender a una solicitud de empleadores y candidatos a empleo en busca de informaciones salariales más detalladas. Estos percentiles están determinados por el conjunto de habilidades y el nivel de experiencia de un candidato, así como por la complejidad de su rol. Al proporcionar información más completa de los salarios para todos los cargos, este nuevo enfoque permite que tanto los empleadores como los candidatos obtengan una mejor referencia de los salarios iniciales que ofrecen otras compañías.

Cómo utilizar nuestras nuevas tablas salariales

Para ayudarle a determinar los niveles de salario para los nuevos empleados, informamos los rangos de pago de inicio por percentiles, como se define en esta página. Los sueldos son brutos mensuales y no incluyen bonos, beneficios y otras formas de compensación.

Si corresponde, agregue otros incentivos y beneficios que ofrece su organización. La compensación se ve afectada por la demanda del mercado laboral por el cargo y la negociación individual durante el proceso de contratación, mérito o promoción. Para obtener más información sobre los salarios iniciales y otras compensaciones, comuníquese con su experto local de Robert Half.

Muchos factores pueden afectar los niveles de compensación. Algunos de los más comunes están a continuación.

25

Nivel de experiencia: Menos que el común.

Habilidades y conocimientos: Necesidad de desarrollo.

Complejidad del trabajo, industria/sector: El puesto puede estar en un área y/o segmento con baja competencia por talentos o en una organización o departamento más pequeño o menos complejo.

50

Nivel de experiencia: Media o similar al común.

Habilidades y conocimientos: Las necesarias para cumplir con los requisitos del puesto.

Complejidad del trabajo, industria/sector: La posición puede ser de complejidad media o en una industria donde la competencia de talento es moderada.

75

Nivel de experiencia: Más que el común.

Habilidades y conocimientos: Un sólido conjunto de habilidades y puede incluir especializaciones y certificaciones.

Complejidad del trabajo, industria/sector: La posición puede ser bastante compleja o en un sector razonablemente competitivo.

95

Nivel de experiencia: Significativa y sobresaliente.

Habilidades y conocimientos: Difíciles de encontrar en el mercado. Alto nivel de especialización; certificaciones diferenciadas.

Complejidad del trabajo, industria/sector: La posición puede ser muy compleja y más estratégica de lo habitual; puede estar en una industria competitiva y con gran demanda de talento.

CARGOS

25 50 75 95

PERCENTILES

Finanzas Y Contabilidad

Director General (CEO)	14.580.000	18.200.000	21.320.000	25.400.000
Director Financiero (CFO)	6.540.000	8.175.000	10.530.000	14.720.000

INGENIERÍA

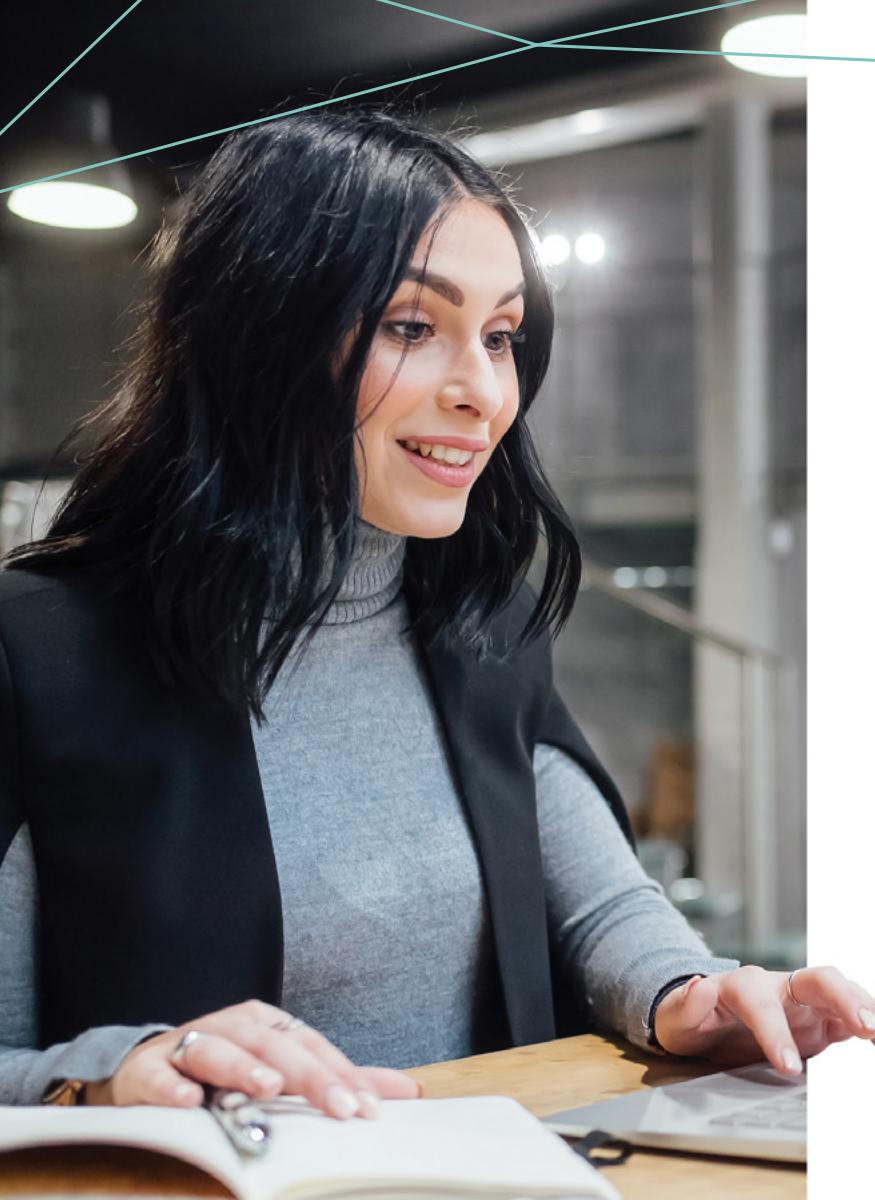


La profesionalización de los candidatos y la incorporación de la mujer

El escenario nacional ha llevado a que muchas compañías del sector hayan comenzado procesos de reestructuración y optimización para enfrentar los efectos del estallido social. Sin embargo, dado el desempeño económico de 2019, muchas empresas ligadas a la producción y a la minería ya habían iniciado procesos similares, por lo que el impacto para ellas será más moderado.

En cuanto a las contrataciones, el área de ingeniería continuará activa desde el punto de vista del recambio, ya que las compañías están buscando nuevos talentos que puedan llevar adelante esta transformación. El foco en el sector se centrará en la estabilización y en menor medida en el crecimiento.

Es probable que muchos proyectos retrasen el inicio de obras que prometían incentivar la contratación. Sin embargo, en la medida que se retomen estas iniciativas, el empleo en el sector también se activará. Cabe destacar que minería, principalmente, es un sector donde proyectos de gran magnitud empiezan a impactar positivamente el mercado, aminorando el efecto negativo de otros sectores productivos.



Respecto al escenario legislativo, la discusión de la Reforma Laboral, podría influir de manera considerable en las dinámicas de contratación. Uno de sus principales puntos habla de flexibilidad, atributo que puede activar el ingreso y los cambios de profesionales dentro de las industrias.



Muchas compañías han puesto el foco en equilibrar las cuotas de género dentro de sus equipos, por eso la incorporación de la mujer a la industria minera es algo que será cada vez más común



Los cargos más solicitados por las empresas son especialistas en supply chain y logística, en implementación de proyectos, y expertos en operaciones y mantenimiento. Se trata de posiciones que también fueron muy demandadas durante 2019.

El impacto de la digitalización no golpea aún al sector, ya que se está implementando principalmente en procesos internos. Los desafíos de la ingeniería pasan por la profesionalización de la industria, donde las compañías requieren profesionales con habilidades y conocimientos técnicos más específicos.

Por otro lado, son muchas las compañías que han puesto el foco en equilibrar las cuotas de género dentro de sus equipos, por eso la incorporación de la mujer a la industria minera es algo que será cada vez más común. En términos de inclusión, también lo serán los esfuerzos por integrar personas en situación de discapacidad.

En esa línea, Chile se ha convertido en un foco muy atractivo para inversores extranjeros, quienes ven la inmigración como un atributo que aumenta la diversidad y que ha enriquecido el campo de profesionales, en especial si se domina el inglés, competencia que aún es muy difícil de encontrar en el país.

Las aptitudes técnicas siempre han sido muy requeridas en esta industria, pero será aún más evidente la búsqueda de profesionales con habilidades blandas, destacando las relaciones interpersonales y el buen liderazgo, capaz de mostrar flexibilidad, buena gestión de los equipos y, de esa manera, la fidelización de los trabajadores.



En 2020 veremos procesos de recambios de profesionales y transformaciones en las estructuras de las compañías orientadas a la optimización de procesos.





Contáctanos al [+56 22 928 8700](tel:+56229288700) para saber cómo podemos ayudarte a encontrar los mejores profesionales para tu empresa.

POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Especialista en supply chain y logística
- Operaciones y mantenimiento
- Especialistas en calidad y producción
- Proyectos

HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Certificación PMP
- SAP
- Manejo de inglés
- Conocimientos en Lean Mgmt
- Comunicación
- Liderazgo
- Flexibilidad

SUELdos de INGENIERÍA

INGENIERÍA Y MINERÍA	CARGOS	PERCENTILES			
		25	50	75	95
Ingeniería	Gerente General	7.950.000	9.300.000	13.400.000	16.300.000
	Gerente de Operaciones	4.986.100	5.950.000	7.288.750	8.484.700
	Gerente de Proyectos	4.713.750	5.625.000	6.890.625	8.021.250
	Gerente de Construcción	5.447.000	6.500.000	7.000.500	9.269.000
	Gerente de Contratos	4.252.850	5.075.000	6.216.875	7.236.950
	Gerente de Ventas Técnicas	4.462.350	5.325.000	6.523.125	7.593.450
	Gerente de Ingeniería	5.279.400	6.300.000	7.717.500	8.983.800
	Gerente de Compras	4.022.400	4.800.000	5.880.000	6.844.800
	Gerente de Planta	4.064.300	4.850.000	5.941.250	6.916.100
	Gerente de Calidad	4.022.400	4.800.000	5.880.000	6.844.800
	Gerente de Mantenimiento	3.371.000	4.022.750	4.950.000	5.750.000
	Gerente de Posventa	4.127.150	4.925.000	6.033.125	7.023.050
	Gerente de Supply Chain	4.064.300	4.850.000	6.250.000	6.916.100
	Administrador de Obra	3.791.950	4.525.000	5.543.125	6.452.650
	Jefe de Terreno	2.346.400	2.800.000	3.430.000	3.992.800
	Jefe de Producción	2.514.000	3.000.000	3.675.000	4.278.000

**INGENIERÍA Y
MINERÍA**

	CARGOS	25	50	75	95
	Jefe de Proyectos	2.514.000	3.000.000	3.675.000	4.278.000
	Jefe de Oficina Técnica	2.262.600	2.700.000	3.307.500	3.850.200
	Comprador	2.178.800	2.600.000	3.185.000	3.707.600
	Ingeniero de Proyectos	2.555.900	3.050.000	3.736.250	4.349.300
Minería	Gerente de Operaciones Mina & Planta	7.961.000	9.500.000	11.637.500	13.547.000
	Gerente de Proyectos	8.380.000	10.000.000	12.250.000	14.260.000
	Gerente de Mantenimiento	6.536.400	7.800.000	9.555.000	11.122.800
	Gerente de Desarrollo Negocios	5.866.000	7.000.000	8.575.000	9.982.000
	Gerente de Contratos	5.467.950	6.525.000	7.993.125	9.304.650
	Gerente de Ingeniería	5.614.600	6.700.000	8.207.500	9.554.200
	Gerente HSEC	5.216.550	6.225.000	7.625.625	8.876.850
	Superintendente Mina/Planta	5.593.650	6.675.000	8.176.875	9.518.550
	Superintendente de Proyectos	5.593.650	6.675.000	8.176.875	9.518.550
	Superintendente de Mantenimiento	5.593.650	6.675.000	8.176.875	9.518.550
	Líder de Mantención Mecánica	3.310.100	3.950.000	4.838.750	5.632.700
	Líder de Mantención Eléctrica	3.310.100	3.950.000	4.838.750	5.632.700
	Líder de Instrumentación y Control	3.310.100	3.950.000	4.838.750	5.632.700
	Ingeniero de Confiabilidad	2.807.300	3.350.000	4.103.750	4.777.100
	Ingeniero de Planificación	3.058.700	3.650.000	4.471.250	5.204.900

TECNOLOGÍA



La transformación digital es transversal a todas las industrias

Tecnología seguirá siendo el mejor mercado en materia de contratación, debido a la gran cantidad de demanda de este tipo de profesionales. Si bien los salarios continuarán al alza, esta será más leve que la de años anteriores.

Si durante 2019 hubo muchas empresas que comenzaron a desarrollar proyectos de innovación y digitalización, en 2020 esta tendencia seguirá aumentando, ya que las compañías se han dado cuenta de que implementar o desarrollar nuevas plataformas es algo sumamente necesario para hacer frente a los cambios globales y al rápido crecimiento de nuevas empresas. Por este motivo, los profesionales del área de Tecnología son solicitados transversalmente en todas las industrias, ya que la gran mayoría de las compañías quiere innovar en términos de inteligencia artificial, robótica, aplicaciones y desarrollo web.

En esa línea, los cargos más solicitados serán data science, big data & analytics, arquitectos digitales, desarrolladores, especialistas de ciberseguridad y gerentes de TI. Sin embargo,



el mercado laboral no cuenta con suficientes profesionales a pesar de los incentivos salariales. Por esta razón, el gran desafío de esta área es encontrar personas que posean el mix de habilidades técnicas y blandas que exigen las empresas.



Las compañías se han dado cuenta de que implementar o desarrollar nuevas plataformas es sumamente necesario para enfrentar los cambios globales, la llegada de gigantes internacionales y el rápido crecimiento de nuevas empresas



Por una parte, cada vez se necesitan perfiles más técnicos que cuenten con las habilidades necesarias para llevar a cabo grandes proyectos, lo que va de la mano con el dominio de metodologías avanzadas (DevOps), conocimientos en AWS, Microsoft Azure, Google, IBM y seguridad de datos, entre otros. Al mismo tiempo, se espera que estos profesionales tengan habilidades blandas, algo muy difícil de encontrar en un sector que siempre ha sido muy duro. La gran mayoría de los

encargados de reclutamiento exige personas con habilidades comunicacionales muy desarrolladas, capaces de compartir con el resto de la empresa para tener un conocimiento global y estratégico del negocio.

Al ser un sector relativamente nuevo y cambiante, es importante trabajar en conjunto con los centros de estudios para que entiendan qué tipos de profesionales deben preparar para el mundo laboral, ya que es particularmente difícil encontrar a personas capacitadas en Chile. Muchas empresas han optado por buscar gente en el extranjero u ofrecer más beneficios para captar talento de otras compañías. Cabe mencionar que la gran mayoría de los profesionales especializados en tecnología es gente joven, que busca también beneficios no monetarios y valora las capacitaciones e instancias de flexibilidad.

El **62% de los gerentes generales en Chile cree que la **tecnología ha ayudado a mejorar la productividad**.**

Fuente: Encuesta Robert Half a 300 ejecutivos chilenos



POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Data science
- Big data & analytics
- Arquitectos digitales
- Desarrolladores de aplicaciones y web
- Gerentes de TI

HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Inglés avanzado
- Conocimientos en AWS, Microsoft Azure, Google o IBM
- Desarrollo web
- Capacidad de comunicación
- Visión global y de negocios

SUELdos EN TECNOLOGÍA

TECNOLOGÍA	CARGOS	PERCENTILES			
		25	50	75	95
Tecnología	Director de TI	8.524.800	9.600.000	11.539.200	13.094.400
	Gerente de TI	5.683.200	6.400.000	7.692.800	8.729.600
	Gerente de Infraestructura de TI	4.972.800	5.600.000	6.731.200	7.638.400
	Gerente de Sistemas	4.928.400	5.550.000	6.671.100	7.570.200
	Gerente de Proyectos	4.351.200	4.900.000	5.889.800	6.683.600
	Gerente de Seguridad	5.772.000	6.500.000	7.813.000	8.866.000
	Gerente E-commerce	3.996.000	4.500.000	5.409.000	6.138.000
	Gerente de Negocios	3.951.600	4.450.000	5.348.900	6.069.800
	Gerente de Programa	4.528.800	5.100.000	6.130.200	6.956.400
	Gerente de Servicios TI	3.285.600	3.700.000	4.447.400	5.046.800
	Gerente de BI	3.729.600	4.200.000	5.048.400	5.728.800
	Subgerente de Arquitectura	4.351.200	4.900.000	5.889.800	6.683.600
	Subgerente de Desarrollo	3.729.600	4.200.000	5.048.400	5.728.800

TECNOLOGÍA

	CARGOS	25	50	75	95
	Jefe de Infraestructura TI	2.664.000	3.000.000	3.606.000	4.092.000
	Jefe de Sistemas	2.752.800	3.100.000	3.726.200	4.228.400
	Especialista de Seguridad	2.464.200	2.775.000	3.335.550	3.785.100
	Consultor ERP	2.220.000	2.500.000	3.005.000	3.410.000
	Desarrollador Back End	2.220.000	2.500.000	3.005.000	3.410.000
	Desarrollador Full Stack	2.220.000	2.500.000	3.005.000	3.410.000
Especializados Transformación Digital	Gerente de Producto	5.194.800	5.850.000	7.031.700	7.979.400
	Arquitecto de Soluciones Digitales	4.884.000	5.500.000	6.611.000	7.502.000
	Product Owner	3.862.800	4.350.000	5.228.700	5.933.400
	Scrum Master	3.596.400	4.050.000	4.868.100	5.524.200
	Arquitecto de Inteligencia de Datos	3.019.200	3.400.000	4.086.800	4.637.600
	Desarrollador de Inteligencia de Datos	2.752.800	3.100.000	3.726.200	4.228.400
	Científico de Datos	2.841.600	3.200.000	3.846.400	4.364.800
	Especialista en Inteligencia Artificial	3.019.200	3.400.000	4.086.800	4.637.600

Visita **roberthalf.cl** o llámanos al **+56 22 928 8700**
para saber cómo podemos ayudar a tu organización.



RECURSOS HUMANOS



Desarrollo y gestión de talento para hacer frente a la digitalización y nuevas demandas

Sin duda, esta es una de las áreas que más ha cambiado durante el último tiempo y que se verá impactada por la crisis social que estalló en Chile. Los desafíos de este sector tienen que ver, por un lado, con abordar las preocupaciones de los colaboradores en el nuevo escenario de demandas sociales; y por otro, hay desafíos en torno a la transformación digital, la retención del talento y la flexibilidad.

Las perspectivas de contratación para esta área son moderadas, ya que si bien en tiempos difíciles, esta área es la primera en sufrir los efectos negativos, este 2020 el papel de las personas adquiere más relevancia con el fin de enfrentar los desafíos que traen los cambios profundos que enfrentará el país. Esto quiere decir que las compañías están transformando sus equipos en busca de profesionales capaces de abordar las nuevas miradas que requieren las relaciones laborales del futuro. Los salarios se mantendrán estables, ya que todavía hay mucha demanda de empleo.

Si bien antes se veía a Recursos Humanos como una gerencia independiente de las otras áreas, hoy el mercado demanda la figura de HR Business Partner. Se trata de un

profesional con la capacidad de entender la totalidad del negocio para implementar proyectos estratégicos al interior de la compañía, que potencien la retención de talento y el compromiso de los trabajadores con sus empresas.

A raíz de la digitalización, el área tendrá foco en compensaciones, reestructuración, gestión de cambios y retención del talento, por lo que se buscan profesionales



Antes, el encargado de recursos humanos rara vez participaba en los directorios de la compañía. Actualmente, él es fundamental para la toma de decisiones, ya que se ha dado más relevancia al desarrollo y a la gestión de las personas



con habilidades más técnicas y matemáticas, capaces de hacer análisis y manejar presupuestos. Por eso, cada vez se buscan menos psicólogos para el cargo y más ingenieros comerciales, los que cuentan con las habilidades técnicas y blandas que requiere este nuevo rol.

Si bien siempre se espera que estos profesionales tengan excelente comunicación y empatía, este 2020 demandará

personas con grandes capacidades de liderazgo para gestionar equipos. Otros profesionales que suelen tener alta demanda son los abogados expertos en relaciones laborales.

Es importante destacar que antes, el encargado recursos humanos rara vez participaba en los directorios de la compañía. Actualmente, el área tiene una presencia importante en la toma de decisiones, ya que se ha dado más relevancia al desarrollo y a la gestión de las personas al interior de la empresa.

En síntesis, para el área, el principal desafío será enfrentar los cambios que traen las demandas sociales y la digitalización. Ello implicará guiar a la compañía en un proceso de transformación interno, que implicará capacitar a los colaboradores y aprender a retener el talento de la nueva fuerza laboral, que exige más flexibilidad y beneficios no salariales.

El 42% de los cargos gerenciales cree que la retención de talento será el principal desafío para este 2020.

Fuente: Encuesta Robert Half a 300 ejecutivos chilenos





POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- HR business partner
- Especialista en compensaciones
- Especialista en desarrollo y retención de talento

HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Habilidad numérica
- Mirada global y estratégica
- Desarrollo de proyectos
- Gestión del cambio
- Liderazgo
- Comunicación
- Empatía

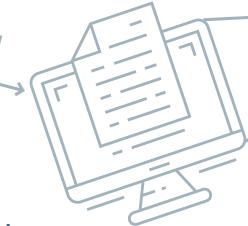
SUELdos de RECURSOS HUMANOS

RECURSOS HUMANOS	CARGOS	PERCENTILES			
		25	50	75	95
Recursos Humanos	Director Recursos Humanos	5.928.000	6.925.000	9.729.000	11.173.000
	Gerente Recursos Humanos	3.508.000	4.400.000	5.289.000	6.001.000
	Gerente Compensaciones y Beneficios	4.506.000	5.700.000	6.052.000	6.774.000
	Gerente Relaciones Laborales	4.106.000	5.306.000	5.980.000	6.274.000
	Gerente Adquisición y Desarrollo de Talento	3.586.500	4.200.000	5.130.000	5.774.000
	Jefe Recursos Humanos	1.998.750	2.250.000	2.705.000	3.068.000
	Generalista Recursos Humanos	2.176.000	2.450.000	2.945.000	3.341.000
	Analista Reclutamiento y Selección	1.121.000	1.375.000	1.653.000	1.875.000
	Analista Desarrollo Organizacional	1.488.000	1.675.000	2.010.000	2.280.000
	Analista Compensaciones y Beneficios	1.266.000	1.425.000	1.713.000	1.940.000

Visita roberthalf.cl o llámanos al [+56 22 928 8700](tel:+56229288700) para saber cómo podemos ayudar a tu organización a captar profesionales calificados.



FINANZAS Y CONTABILIDAD



La llegada de empresas extranjeras y el buen manejo del inglés

Este sector enfrenta grandes desafíos en cuanto a la transformación del perfil que buscan las empresas, a propósito de la automatización de los trabajos, la llegada de nuevas compañías al país y las bajas expectativas económicas. Asimismo, esta será un área clave para las empresas a la hora de enfrentar el panorama post crisis social, donde se requiere llevar a cabo estrategias de optimización y control de costos.

Como contexto, durante 2019 muchas empresas internacionales que tenían sus operaciones en Argentina, Venezuela o Brasil, trasladaron sus casas matrices debido al momento económico y político por el que atraviesan estas naciones, creando una gran demanda de profesionales, pero también exigiendo habilidades que antes no eran propias del sector.

Por otro lado, la automatización de procesos fue uno de los grandes desafíos este 2019 y, si bien lo seguirá siendo en 2020, tanto profesionales como empresas deben aprender



a aprovechar estos avances. Las compañías recopilarán cada vez más datos y es importante tener personas dentro de ellas que puedan entender qué significan, analizarlos y desarrollar proyectos con una mirada global y estratégica. Por



Empresas internacionales y nacionales atravesarán un período de reestructuración que activará el movimiento de las contrataciones en el área.



esa razón, las empresas tienen el desafío de capacitar a sus colaboradores, prepararlos para estos cambios y optimizar sus procesos.

Respecto a la contratación, habrá un proceso de transformación con recambios de equipo que se presenta como una oportunidad para el área de Finanzas. Habrá despidos, pero también habrá una puerta para las contrataciones en la medida que las empresas refuerzen el área de back office. Las posiciones más demandadas del sector toman un nuevo foco gatillado por la contingencia nacional. Las compañías buscarán expertos en cobranza, tesorería y especialistas en

control de gestión. Todos estos cargos, demandan inglés avanzado, con capacidad de explicar procesos y resultados en a divisiones angloparlantes de compañías multinacionales. Incluso, empresas nacionales piden específicamente contadores con inglés, ya que es probable que tengan inversiones en el extranjero.

Hay una evolución en el puesto de contador, sobre todo en términos de habilidades blandas. Las empresas buscan un profesional con una visión estratégica del negocio, que no solo haga balances y cuadraturas, sino que además pueda desarrollar proyectos en base al análisis de datos.



Las reestructuraciones son una oportunidad para el área. Las empresas están en búsqueda de perfiles con énfasis en tesorería, cobranza y control de gestión.



En términos de habilidades, las capacidades técnicas son similares a las exigidas en años anteriores, tales como manejo de SAP, regulación tributaria y conocimiento de la industria y sus normativas. Las habilidades blandas más solicitadas serán el liderazgo, la empatía y el relacionamiento transversal con el resto de los miembros de la compañía.



POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Contador con inglés
- Tributario con inglés
- Controller
- Especialistas en riesgo y compliance

HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Inglés avanzado
- SAP
- Regulación tributaria
- Comunicación
- Liderazgo

SUELdos EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

FINANZAS Y CONTABILIDAD	CARGOS	PERCENTILES			
		25	50	75	95
Finanzas Y Contabilidad	Director General (CEO)	14.580.000	18.200.000	21.320.000	25.400.000
	Director Financiero (CFO)	6.540.000	8.175.000	10.530.000	14.720.000
	Gerente de Administración y Finanzas	5.700.000	6.975.000	8.450.000	10.440.000
	Gerente de Impuesto	4.745.000	5.800.000	6.330.000	7.078.000
	Gerente de Control de Gestión/Controller	4.704.000	5.750.000	6.965.000	7.203.000
	Gerente de Contabilidad	3.720.000	4.550.000	5.112.000	5.805.000
	Gerente de Compliance	3.270.000	4.000.000	4.845.000	5.985.000
	Gerente de Auditoría	3.960.000	4.850.000	5.875.000	6.056.000
	Jefe de Contabilidad	3.020.000	3.700.000	4.182.000	4.736.000
	Jefe de Control de Gestión	2.977.000	3.239.000	3.808.000	4.044.000

FINANZAS Y CONTABILIDAD

CARGOS	25	50	75	95
Jefe de Tesorería/Tesorero	2.650.000	3.250.000	3.437.000	3.962.000
Jefe de Crédito y Cobranza	2.290.000	2.800.000	3.392.000	3.689.000
Jefe de Finanzas	2.860.000	3.500.000	4.240.000	4.636.000
Contador General	2.490.000	3.050.000	3.694.000	4.063.000
Auditor Interno	1.890.000	2.310.000	2.798.000	3.056.000
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
Analista de Tesorería	1.450.000	1.775.000	2.150.000	2.356.000
Analista Contable	1.510.000	1.850.000	2.041.000	2.300.000
Analista de Control de Gestión	1.720.000	2.100.000	2.344.000	2.650.000
Analista Cuentas por Cobrar	1.620.000	1.975.000	2.390.000	2.555.000

Visita **roberthalf.cl** o llámanos al +56 22 928 8700
y conoce nuestras soluciones de reclutamiento.



SERVICIOS FINANCIEROS

Un mercado que cambia rápido y pone el foco en las líneas de riesgo

Esta área deja atrás los procesos de fusiones y adquisiciones que marcaron el sector durante los últimos años. La globalización y digitalización son algunos de los desafíos más grandes de esta industria.



En primer lugar, para las empresas internacionales y compañías chilenas que transan en bolsas extranjeras, es sumamente importante estar al día con las nuevas normativas del sector. Por otro lado, el resguardo de la información y la automatización de la banca han exigido a los profesionales contar con nuevas habilidades, tanto técnicas como blandas.

Debido a problemáticas a nivel internacional y a las últimas crisis económicas, en todas las compañías ha aumentado la necesidad de mejorar las líneas de riesgos y procesos de auditoría interna a propósito de la normativa IFRS17. Antes se veía como una obligación, pero actualmente



La digitalización es uno de los desafíos más grandes de esta industria. El resguardo de la información y la automatización de la banca han exigido a los profesionales nuevas habilidades, tanto técnicas como blandas



es mandatorio contar una buena estructura de gobierno corporativo.

En esta línea, los cargos más demandados son los que corresponden al área de riesgo financiero y de solvencia en todos sus niveles, desde una gerencia hasta un analista. El alza de contrataciones estará marcada por este tipo de profesionales, que aportan a la compañía con una mirada de riesgo y compliance, y si bien se proyecta un incremento en los salarios de estos cargos, para el resto de la industria se mantendrán estables.

Entre las carreras más solicitadas, se encuentran Ingeniería Comercial, Ingeniería Industrial y Actuarios, carrera que no se ha desarrollado en Chile y que es altamente demandada debido al conocimiento que tienen estos profesionales sobre normativa internacional aplicada en el país. Otros cargos

demandados en el sector son los pertenecientes a áreas técnicas de cumplimiento, operación y compliance, con un amplio manejo del inglés.

El perfil para esta industria debe contar con un buen equilibrio de habilidades técnicas y blandas. En primer lugar, se exigen candidatos con conocimientos en normativas específicas del sector y que tengan una visión estratégica del mercado que permita anticipar futuros cambios regulatorios. Por otro lado, las habilidades comunicacionales y la adaptabilidad en un mercado



Los cargos ligados a líneas de riesgos son muy requeridos por empresas extranjeras que transan en la bolsa de Estados Unidos y que requieren cierta normativa específica



muy rápido serán un valor agregado en el aumento de la automatización. Por lo tanto, Servicios Financieros es un área que demanda estar en constante aprendizaje y actualización de conocimientos.



ÁREAS MÁS DEMANDADAS

- Riesgo y compliance
- Operaciones
- Actuarial
- Productos

HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Conocimiento de la industria y sus normativas
- Certificaciones como Basilea 3 y solvencia
- Mirada estratégica a largo plazo
- Inglés avanzado
- Comunicación
- Adaptabilidad
- Autodidacta

SUELdos EN SERVICIOS FINANCIEROS

SERVICIOS FINANCIEROS

	CARGOS	PERCENTILES			
		25	50	75	95
Auditoría	Controller	6.662.000	7.500.000	9.016.000	9.629.000
	Gerente de Riesgo Operacional y TI	5.596.000	6.300.000	7.573.000	8.292.000
	Oficial de Cumplimiento	4.353.000	4.900.000	5.890.000	6.183.000
	Auditor Interno Riesgo TI	2.398.500	2.700.000	3.245.000	3.682.000
	Auditor Interno Riesgo Operacional	2.620.000	2.950.000	3.546.000	3.723.000
Banca Empresas	Agente Oficina	2.593.000	3.045.000	3.862.000	4.517.000
	Ejecutivo Alto Patrimonio Inversiones	3.553.000	4.275.000	5.320.000	6.076.000
	Ejecutivo Banca Privada	2.354.000	2.650.000	3.085.000	3.214.000
Banca Corporativa	Director General	6.595.000	7.600.000	9.519.000	11.275.000
	Vicepresidente	4.513.000	5.475.000	6.642.000	7.076.000
	Asociado	3.075.000	3.600.000	4.268.000	4.783.000

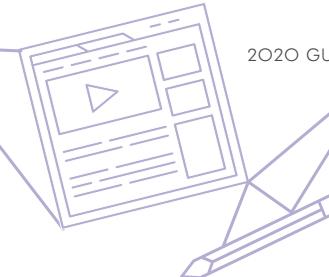
**SERVICIOS
FINANCIEROS**

	CARGOS	25	50	75	95
Insurance	Actuario	2.131.000	3.200.000	3.967.000	4.501.000
	Analista de Pricing	2.443.000	2.750.000	3.306.000	3.750.000
	Siniestros	2.009.000	2.600.000	3.125.000	3.546.000
	Suscripción	2.109.000	3.075.000	3.937.000	4.466.000
Operaciones	Jefe de Operaciones	2.842.000	3.200.000	3.847.000	4.364.000
	Gerente de Operaciones	5.707.000	6.425.000	7.724.000	8.763.000
	Gerente de Riesgo de Crédito	5.952.000	6.700.000	8.054.000	8.638.000
	Analista de Crédito	2.221.000	2.500.000	3.005.000	3.209.000
	Analista de Riesgo de Crédito	2.220.000	2.650.000	3.246.000	3.623.000

Visita **roberthalf.cl** o llámanos al **+56 22 928 8700**
para saber cómo podemos ayudar a tu organización.



VENTAS Y MARKETING



La revolución de las aplicaciones y la importancia de la posventa

Ventas y Marketing son de las áreas que más se han visto más afectadas en los últimos meses de 2019, tras el levantamiento social del país. Asimismo, si bien la revolución digital y la llegada de nuevos actores a la industria activarían la rotación de profesionales, también implican un gran desafío, que exigirá a los empleados y compañías adaptarse a nuevas tecnologías y a cambios en el comportamiento del consumidor.

Respecto al área de Ventas, será una de las más golpeadas por las consecuencias económicas que traerá la crisis social. El retail, que vivió un año difícil en 2019, enfrentará nuevamente un año complejo, con bajas en el consumo y, por lo tanto, con probable reducción de sus equipos comerciales.

No obstante lo anterior, aunque esperemos una baja de las contrataciones en esta área, se mantendrá el requerimiento de profesionales con perfiles asociados a las nuevas tendencias, especialmente en los cargos que tengan que ver con experiencia del cliente, supply chain y posventa. Ello, ya que es un sector que

cuenta con consumidores cada vez más exigentes e informados, por lo que las empresas aspiran a una venta más consultiva y estratégica.



La revolución digital implica un gran desafío, que exigirá a los empleados y compañías adaptarse a nuevas tecnologías y roles, marcada por una fuerte rotación de profesionales.



En ambas áreas, será importante contar con profesionales que tengan conocimiento técnico de la industria y nuevas habilidades blandas que han surgido. La flexibilidad laboral requerirá, entre otras cosas, personas más autónomas e independientes, capaces de llevar proyectos sin la supervisión continua de sus jefes. Ahí se presenta uno de los principales desafíos, que es la retención de talento, cuya herramienta más eficiente es la capacitación de los trabajadores en temas de tecnología y redes sociales.

Si bien el sector ha cambiado, todo indica que las carreras más requeridas continuarán siendo Ingeniería Comercial e Ingeniería

Civil. Sin embargo, el valor agregado de estos profesionales estará en tener una visión global del negocio, conocer la industria y contar con la capacidad de analizar los datos de los consumidores.

Por otro lado, el e-commerce continúa siendo uno de los principales focos de las empresas, las que han optado por profesionales sumamente capacitados en el área digital. Una de las principales tendencias de contratación está ligada a cargos de community manager y relaciones públicas. Las compañías se han dado cuenta de que es necesario internalizar estas áreas, por la relevancia que han tomado las redes sociales en su reputación.

Las bajas expectativas de crecimiento y el momento de la economía, puede afectar fuertemente al sector. Sin embargo, se trata de una industria que se ha enfrentado a un escenario similar en años anteriores. Por esto, las áreas que tendrán más movimiento serán tecnología, salud y el rubro automotriz.

Los equipos comerciales se verán impactados por la contracción económica, especialmente en el mundo del retail.

Fuente: Robert Half



Los principales cambios en la industria se deberán a la llegada de comercios internacionales, al crecimiento de empresas nacionales y las aplicaciones que abarcan ámbitos cotidianos





POSICIONES MÁS DEMANDADAS

- Community manager
- Key account manager
- Gerente comercial
- Especialistas e-commerce
- Especialistas en marketing digital

HABILIDADES MÁS REQUERIDAS

- Conocimiento tecnológico con manejo de Google Analytics, Google Adwords, redes sociales, aplicaciones y plataformas digitales
- Mirada global y estratégica del negocio
- Manejo de inglés
- Autonomía e independencia
- Comunicación
- Adaptabilidad al cambio

SUELdos DE VENTAS Y MARKETING

VENTAS Y MARKETING	CARGOS	PERCENTILES			
		25	50	75	95
Ventas	Gerente General (CEO)	10.800.000	14.400.000	17.540.000	20.700.000
	Gerente Regional de Ventas	8.439.250	9.500.000	11.420.500	12.957.250
	Gerente Comercial	6.525.000	7.645.000	8.707.500	10.500.000
	Gerente de Ventas	4.200.000	5.200.000	6.125.000	7.000.000
	Gerente de Negocios	3.100.000	4.000.000	5.250.000	6.819.500
	Gerente de Exportaciones	2.800.000	3.500.000	4.625.000	5.785.000
	Gerente de E-commerce	3.465.000	4.250.000	5.500.000	6.345.000
	Gerente de Categoría	2.642.250	3.100.000	4.929.000	5.192.000
	Gerente de Customer Service	3.073.750	3.460.000	4.159.500	4.719.250
	Jefe de Cuentas Claves	2.300.000	3.237.500	4.000.000	4.825.000
	Jefe Zonal	2.645.000	3.800.000	4.568.250	5.183.000
	Ingeniero de Ventas Técnicas	1.934.500	2.450.000	3.100.000	3.850.000
	Gerente de Canales - Channel Manager	3.241.750	3.850.000	4.500.000	5.000.000

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	2.420.750	2.725.000	3.276.000	3.716.750
	Gerente de Relaciones Públicas	1.540.000	2.500.000	3.207.500	4.473.750
	Community Manager	1.276.750	1.500.000	1.804.250	2.227.750
	Jefe de Producto	2.309.500	3.050.000	3.466.500	4.160.000
	Jefe de Marketing	2.576.250	2.900.000	3.486.250	3.955.250
	Analista Inteligencia Negocios	1.954.250	2.200.000	2.244.750	2.800.500
	Analista de Marketing	1.332.500	1.500.000	1.803.250	2.046.000
	Analista de CRM/Data Analytics	1.901.000	2.140.000	2.572.750	2.918.750
	Especialista Marketing Digital	1.910.000	2.150.000	2.584.750	2.932.500

Visita roberthalf.cl o llámanos al +56 22 928 8700 para saber cómo podemos ayudarte a encontrar el mejor talento para tu organización.



SERVICIOS TRANSITORIOS PROFESIONALES Y OUTSOURCING



Cada vez son más las empresas que han implementado la modalidad de contratar Servicios Transitorios para gestionar el talento dentro de la compañía. Y si bien antes era común solo hacerlo para cargos operativos y de líneas medias-bajas, actualmente el mercado ha incorporado valor agregado al optar por profesionales para cargos temporales.

Los conflictos a los que se tuvieron que enfrentar las empresas durante los últimos meses de 2019 a propósito del estallido social han implicado una oportunidad para esta modalidad. Muchas compañías han debido flexibilizar sus procesos y reestructurar áreas, lo que se ha reflejado en un alza en la contratación temporal. Es una fórmula que permite a las empresas hacer frente a la incertidumbre económica, sin encarecer su plantilla de colaboradores.

De cara a la tasa de desempleo, es probable también que aumenten los profesionales dispuestos a trabajar en esta modalidad. Si bien en Chile aún no es tan común que los profesionales busquen este tipo de trabajo, existe gente que ya

ha optado por las contrataciones temporales y ha visto un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, la posibilidad de conocer diferentes rubros, acceder a nuevos desafíos e, incluso, para la reincorporación al mercado de perfiles sénior. Además, hay altas las posibilidades de quedarse en un cargo permanente una vez finalizado el proyecto o el reemplazo.

En Estados Unidos y Europa, por ejemplo, esta es una tendencia



Para los cargos temporales, la transformación digital más que un desafío es una oportunidad. Las compañías piden profesionales transitorios que implementen estos cambios y den soluciones a los problemas y necesidades de distintas industrias



sumamente común, y se debe a los beneficios que trae la contratación temporal tanto para las compañías como para los candidatos. Las empresas suelen usar esta contratación en casos de necesitar un reemplazo, un equipo para un proyecto específico y Outsourcing, donde el principal requisito es tener disponibilidad inmediata.

Cabe destacar que los procesos de búsqueda en Outsourcing y Servicios Transitorios son muy rápidos, obteniendo resultados en días o pocas semanas. Este atributo, la rapidez y la flexibilidad que entrega hacen de esta una modalidad más inclusiva y lleva a que los empleadores presten menos atención a variables que no estén comprendidas entre las habilidades técnicas, fomentando así la inclusión de empleados en situación de discapacidad, profesionales con poca experiencia y el talento maduro.

Los cargos más solicitados son analistas contables, analistas de cuentas por pagar y por cobrar, analistas de recursos humanos, jefaturas de proyectos, analistas de sistemas y desarrolladores tecnológicos. Al contrario de lo que sucede en otras líneas de negocios, donde la transformación digital es un desafío, para los temporales es una oportunidad.

Sin duda, es una tendencia que continuará al alza, ya que una vez que una empresa opta por seguir esta estrategia en la gestión de talento, es inevitable no notar sus ventajas.

El 72% de las compañías ha optado por profesionales de servicios transitorios para suplir puestos permanentes.

Fuente: Estudio Time To Hire — roberthalf.cl/contratando-con-eficiencia

GLOSARIO LABORAL PARA LA DIGITALIZACIÓN

La transformación digital es un tema transversal a todos los sectores productivos y junto con su auge han proliferado una serie de conceptos que nos proponemos aclarar a continuación.



Big Data Analytics — Técnica que consiste en el procesamiento de grandes volúmenes de datos para identificar patrones que permitan generar información útil para la toma de decisiones, por ejemplo, logrando identificar al grupo de diez mejores compradores dentro de miles o millones de clientes.



Core Skills — Son las llamadas habilidades fundamentales, relacionadas con las que algunas veces se denominaron “habilidades blandas”. Se trata de conocimientos y destrezas vinculadas a un entorno digitalizado, con empresas globales y predominancia en redes, en equipos multiculturales e interdisciplinarios. Se incluyen entre este tipo de habilidades, la comunicación efectiva, la creatividad, el pensamiento crítico, el trabajo colaborativo y la autogestión profesional.



Digitalización — Se trata de un fenómeno global que abarca la transformación tecnológica en todos los aspectos: el trabajo, la sociedad, la familia, la educación e incluso las relaciones interpersonales. Este concepto hace referencia también al almacenamiento de datos de manera digital.



Gestión del Cambio — Todas las empresas enfrentarán la digitalización; es por eso que el cambio no solo es para la operación de la compañía, sino también para las personas que trabajan en ella. Los cargos de liderazgo y jefatura deberán guiar a sus colaboradores a través de cambio.



Industria 4.0 — Hace referencia a una llamada cuarta revolución industrial, cuya base será la digitalización y la automatización de procesos, con un desplazamiento del recurso humano hacia otras funciones. Suele abordarse como un desafío para las empresas y colaboradores que deben enfrentarse a nuevos desafíos laborales.



Inteligencia Artificial — Ciencia que tiene como objetivo la emulación de las capacidades del cerebro humano. Utiliza técnicas computacionales para procesar grandes volúmenes de datos y alimentar algoritmos de aprendizaje que permiten llevar a cabo funciones como el reconocimiento facial.



TIME TO HIRE — CONTRATANDO CON EFICIENCIA

Un buen proceso de reclutamiento es crucial para el éxito de una empresa y el cumplimiento de sus metas. Cada paso es delicado y, sin una preparación previa, pueden producirse pérdidas de tiempo y dinero en el caso de una contratación equivocada.

Independiente del sector y del tamaño de tu empresa, un reclutamiento eficiente pasa por 6 etapas.

Queremos que tengas éxito en tus contrataciones y te ayudaremos a crear un equipo compenetrado y motivado con su trabajo.

Conoce cada etapa y ponte en contacto con nosotros para que podamos ayudarte a reclutar al candidato ideal para tu equipo, según tus necesidades.

Visita roberthalf.cl/contratando-con-eficiencia y baja el estudio completo acerca del tema.



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 traspasamos 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.



¿DÓNDE ESTAMOS PRESENTES?



Robert Half cuenta con más de 300 oficinas distribuidas en Norteamérica, Europa, Asia, Sudamérica y Oceanía.



ENCUENTRA AL PROFESIONAL IDEAL

No necesitas cualquier candidato.
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](#)

Ingeniería

Tecnología

Recursos Humanos

Finanzas y Contabilidad

Servicios Financieros

Ventas y Marketing

Proyectos Temporales

SANTIAGO

Av. Isidora Goyenecha 2800 — Piso 15
Torre Titanium — Las Condes — Santiago
Código Postal: 7550-647
Teléfono: +56 22 928 8700

roberthalf.cl

