

## Primer trimestre 2011

## Introducción

**Macaya Senior Executives** ofrece innovadores productos para la gestión del capital humano, basados en el amplio conocimiento de nuestro equipo sobre el mercado de ejecutivos sénior en Argentina y Chile.

Este informe expone las conclusiones de nuestra investigación sobre el movimiento de ejecutivos en Chile para el primer trimestre de 2011 y ha sido elaborado en función de información sobre más de 500 ejecutivos entregada a **Macaya Senior Executives** por 26\* empresas privadas de primer nivel, 11 de capital mayoritariamente extranjero y 15 de capital mayoritariamente chileno.

## Rangos Salariales

Los rangos de sueldos en los que agrupamos los niveles jerárquicos de los ejecutivos para esta investigación quedaron establecidos para este trimestre de la siguiente manera\*\*:

- Rango Salarial 1: Sueldos fijos brutos mensuales superiores a los \$11.000.000
- Rango Salarial 2: Sueldos fijos brutos mensuales entre \$6.600.000 y \$11.000.000
- Rango Salarial 3: Sueldos fijos brutos mensuales entre \$4.400.000 y \$6.600.000

## Reserva de Derechos

**Macaya Senior Executives** realiza este estudio con el objetivo de aportar información de utilidad a ejecutivos senior con los que desea mantener una relación cercana. La información que contiene es propiedad de Macaya Senior Executives. Está prohibida su difusión y reproducción por cualquier medio sin autorización de Macaya Senior Executives. Si desea que se la sigamos enviando trimestralmente sólo tiene que mantenernos actualizados de su posición laboral, e-mail y teléfono. Asimismo, si desea que contemos con su CV en nuestra base de ejecutivos, estaremos encantados de incorporarlo en la medida que nos lo envíe. Entendemos que el que nos lo envíe no significa que está buscando trabajo sino que desea que le conozcamos mejor

## Nuestro Equipo para esta Investigación

- José Macaya ([jose@macaya.com](mailto:jose@macaya.com))
- Ignacio Di Palma ([ignacio@macaya.com](mailto:ignacio@macaya.com))

---

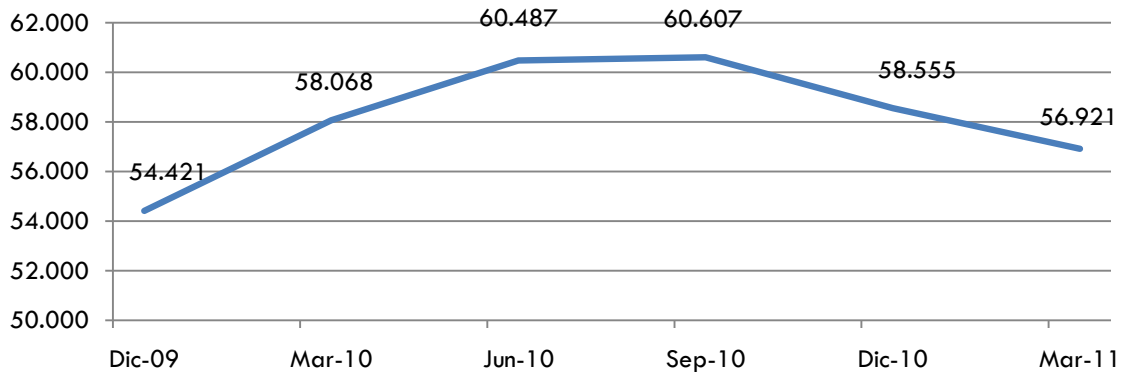
*\*Con relación al informe anterior, hubo 4 empresas que en el trimestre anterior habían participado, pero que no aportaron sus datos a tiempo para participar en este trimestre. Por esto, pueden ver variaciones en las cifras históricas respecto de informes pasados como consecuencia de que ahora el grupo de empresas que lo compone es algo menor.*

*\*\*Trimestralmente modificamos el sueldo fijo bruto mínimo para ser contemplado en este análisis y los límites salariales para los distintos rangos. Esto se realiza en función a cómo prevemos que se irán ajustando los sueldos promedio en el trimestre efectivo.*

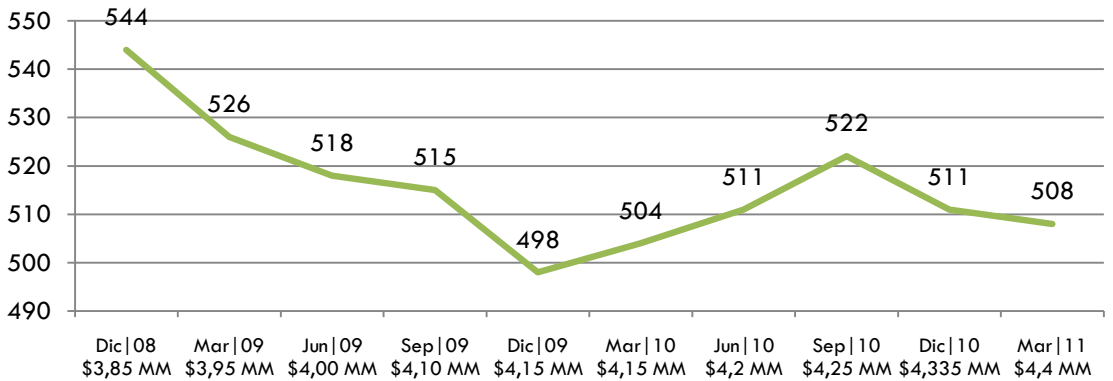
## Capítulo I Evolución Global de los Equipos Directivos

Las dotaciones decrecieron 2,8% entre enero y marzo, como consecuencia de una fuerte reducción en una empresa. Sin esta, las restantes la incrementaron en 2,8%. En los primeros 3 meses de este año el grupo de ejecutivos en este nivel salarial se redujo en 3, aunque esto es engañoso, ya que 12 ejecutivos pasaron a otras empresas de sus grupos en Chile, por lo que en realidad sus salidas no fueron pérdidas para sus grupos. Se eliminaron bastantes más posiciones de las que se crearon.

Evolución de las Dotaciones  
Conjuntas de las Empresas  
Participantes (en miles)



Evolución la Cantidad Total de  
Ejecutivos del Nivel Salarial  
fijado

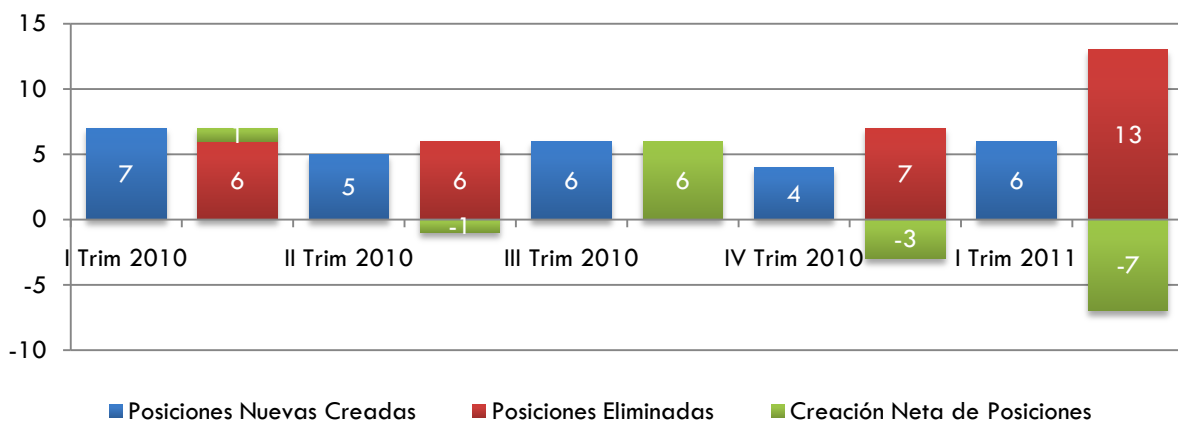


Evolución de Ejecutivos  
según Seniority

	Rango Salarial 1		Rango Salarial 2		Rango Salarial 3		Total	% Ej/Empl
Dic 2009	54	10,84%	168	33,73%	276	55,42%	498	0,92%
Mar 2010	54	10,71%	176	34,92%	274	54,37%	504	0,87%
Jun 2010	53	10,37%	185	36,20%	273	53,42%	511	0,84%
Sep 2010	54	10,34%	183	35,06%	285	54,60%	522	0,86%
Dic 2010	50	9,78%	179	35,03%	282	55,19%	511	0,87%
Mar 2011	46	9,18%	176	35,13%	279	55,69%	501	0,89%

## Capítulo I Evolución Global de los Equipos Directivos (cont.)

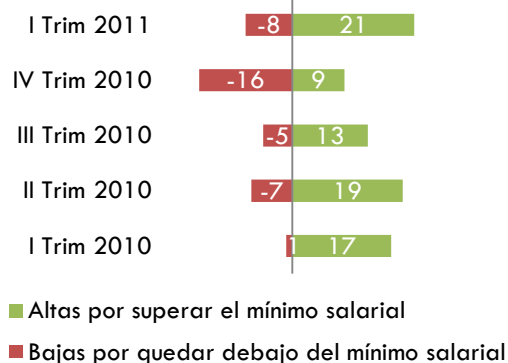
Creación y Eliminación de Posiciones



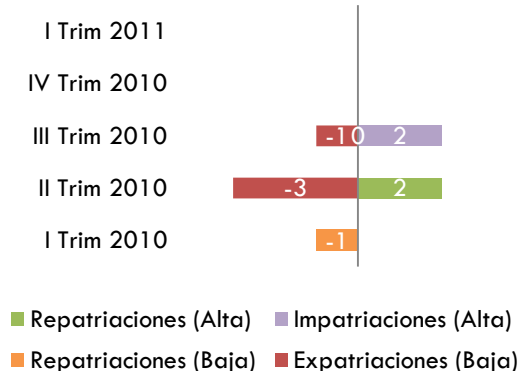
Los ejecutivos que se incorporaron a los equipos directivos entre enero y marzo fueron 26, mientras que los que salieron fueron 29, dejando como resultado neto un decrecimiento de 3 ejecutivos.

- De los 26 nuevos ejecutivos, 21 fueron subidas de sueldo que sobrepasaron el nuevo rango mínimo y 5 fueron contratados del mercado.
- De los 29 que salieron, en 8 casos no salieron de la empresa pero su sueldo quedó debajo del mínimo, en 9 dejaron de trabajar en sus empresas y en otros 12 pasaron a otras empresas de sus grupos.

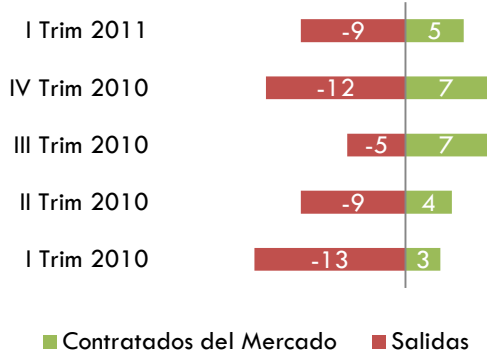
Movimientos respecto del mínimo sueldo contemplado



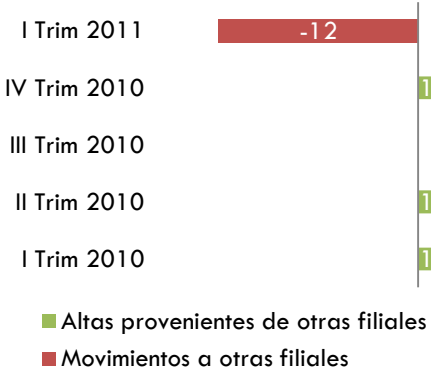
Movimientos internacionales inter-empresas



Contrataciones y salidas de ejecutivos



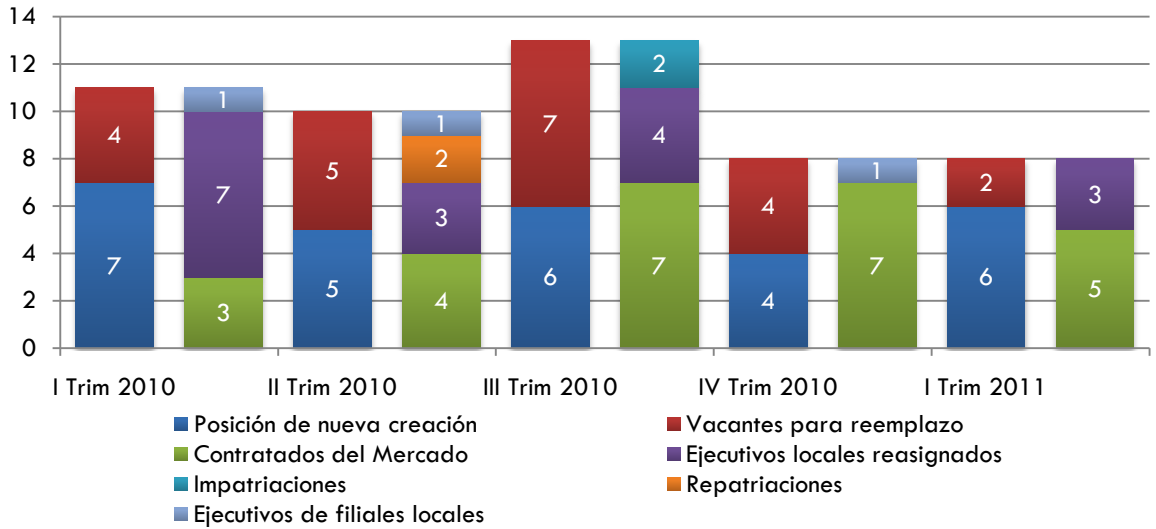
Movimientos entre filiales locales



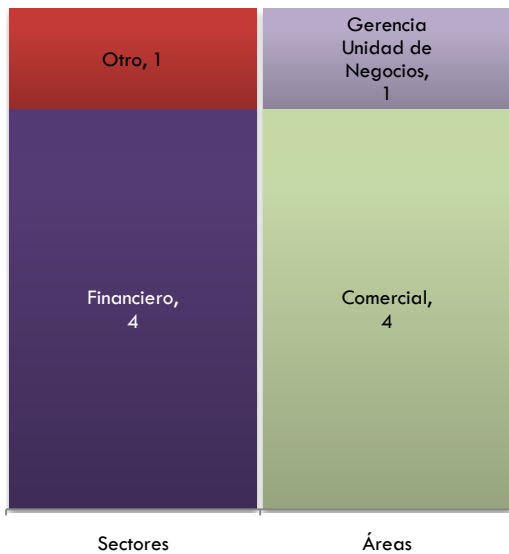
## Capítulo II Evolución de las Altas

Las empresas nombraron a 8 ejecutivos a una nueva posición (6 posiciones de nueva creación y 2 reemplazos). De estas, 5 fueron cubiertas con ejecutivos contratados en el mercado (2 de ellas con ayuda de *headhunters*) y las restantes con ejecutivos de la empresa que fueron reasignados. De las 5 contrataciones, 4 las realizó el sector *Financiero* y 4 fueron para el área *Comercial*.

Necesidad de Ejecutivos y procedencia de los ejecutivos que las cubren



Contrataciones del Trimestre abiertas por Sectores y Áreas



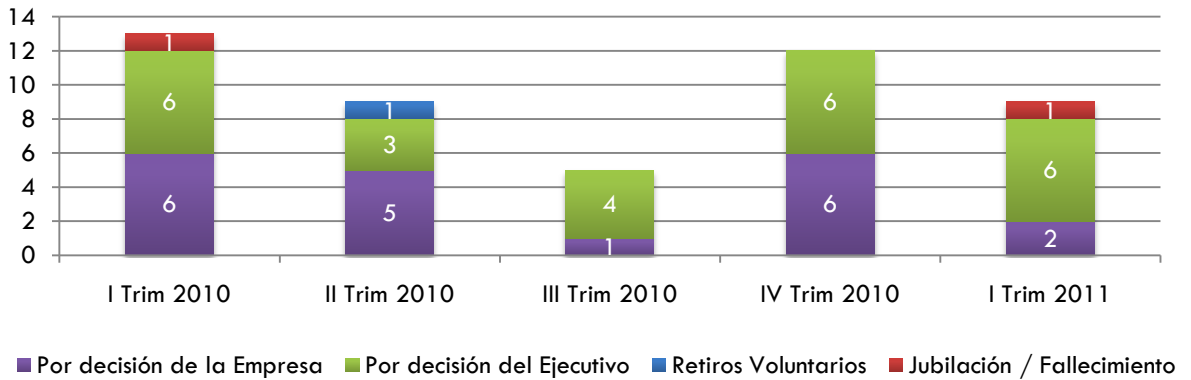
Rango Salarial	Búsqueda Directas	Búsquedas Activas (Headhunters)	Total
Rango 1	-	-	-
Rango 2	-	2	2
Rango 3	3	-	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

En total fueron 3 empresas las que realizaron contrataciones en el primer trimestre. Las 3 búsquedas hechas en forma directa fueron realizadas por 2 empresas, con una de ellas contratando a 2 ejecutivos. Las 2 realizadas con ayuda de *headhunters* fueron encargadas por 2 empresas distintas. Hubo una empresa que utilizó ambos mecanismos en el trimestre.

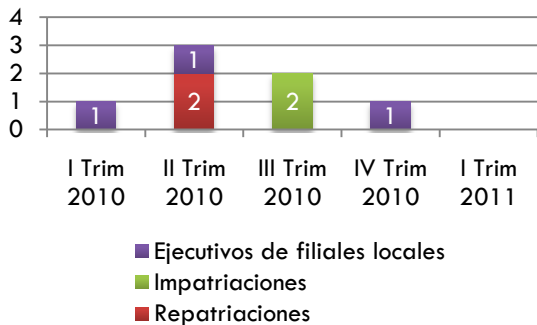
### Capítulo III Evolución de las Bajas

Cayó en el trimestre la cantidad de salidas decididas por las empresas, mientras que las decididas por los ejecutivos finalizaron en igual número que el trimestre anterior. La cantidad de posiciones eliminadas volvió a crecer significativamente, casi duplicando a la cifra del trimestre previo. Al finalizar el trimestre quedaban sin cubrir 4 posiciones de las que quedaron vacantes entre enero y marzo.

Evolución de las Salidas



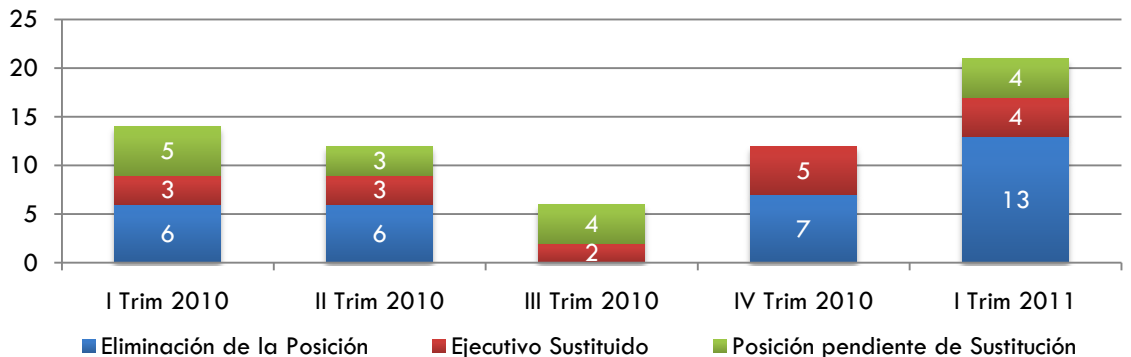
Transferencias a otras empresas de sus grupos.



Razones de las Bajas según Seniority

	R1	R2	R3	Total
<b>Dec. Empresa</b>	-	1	1	2
Reestructuración	-	1	1	2
<b>Dec. Ejecutivo</b>	2	2	2	6
Pase a otra empresa	1	2	2	5
Emprend. Propio	1	-	-	1
<b>Jubil./Fallecimiento</b>	-	-	1	1
<b>Total</b>	2	3	4	9

Solución de Posiciones Vacantes



## Capítulo IV Análisis del Grupo de Ejecutivos

Entre enero y marzo sólo creció en cantidad de ejecutivos el sector *Industrial* (que lo hizo un 6,58%). A pesar de ello, es el sector que proporcionalmente más se ha reducido en los últimos 12 meses (4,71%). En la comparación anual el sector *Financiero* es el que más creció en ejecutivos de este nivel (6%). La función que más ha crecido en ejecutivos en el trimestre ha sido *Sistemas* (un 20%), pero en la comparación marzo a marzo fue *Logística y Operaciones* la función que más creció (43,5%).

Equipos Directivos por Sector		N° de empresas	N° Ejec. Mar 2011	% Cambio Trim	% Cambio desde Mar   10	% Mujeres	Edad Promedio
		Financiero	5	141	-	6,02%	9,0%
Industria Alimentaria	5	95	-5,00%	3,26%	5,8%	44,87	
Industria	6	81	6,58%	-4,71%	3,4%	48,56	
Servicios	5	67	-2,90%	1,52%	2,9%	48,96	
Otros	5	124	-0,80%	-3,13%	3,0%	45,56	
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>508</b>	<b>-0,59%</b>	<b>0,79%</b>	<b>5,3%</b>	<b>46,07</b>	

Equipos Directivos por Área Funcional		N° Ejec. Mar 2011	% Cambio Trim	% Cambio Desde Mar   10	% Mujeres
		Gerencia / Dirección General	41	-2,38%	-2,38%
Administración y Finanzas	51	-3,77%	2,00%	5,88%	
Asuntos Legales	13	8,33%	-7,14%	15,38%	
Auditoría y Planeamiento	14	0,00%	-6,67%	0,00%	
Comercial	119	-2,46%	0,85%	4,20%	
Gerencia de Unidad de Negocio	65	-1,52%	-7,14%	1,54%	
Logística y Operaciones	66	-2,94%	43,48%	0,00%	
Producción e Ingeniería	70	-1,41%	-6,67%	0,00%	
Recursos Humanos	21	-4,55%	5,00%	33,33%	
Sistemas	12	20,00%	9,09%	16,67%	
Otras	3	16,13%	-16,3%	13,88%	
<b>Total</b>	<b>508</b>	<b>-0,59%</b>	<b>0,79%</b>	<b>5,31%</b>	

Desglose de Ejecutivos por Seniority y por Sector		R1	R2	R3	Total
		Financiero	13	58	70
Industria Alimentaria	9	31	55	95	
Industria	9	27	45	81	
Servicios	4	17	46	67	
Otros	12	47	65	124	
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>180</b>	<b>281</b>	<b>508</b>	
% Mujeres	-	3,33%	7,47%	5,31%	

El sector *Financiero* es el que tiene la mayor proporción de ejecutivos en los rangos más altos (1 y 2), con el 50,4%, mientras que *Servicios* tiene la mayor proporción en el rango 3 (68,7%), de sueldos más bajos.

## Capítulo IV Análisis del Grupo de Ejecutivos (cont.)

El grupo etario que más ha disminuido el número de sus ejecutivos es el de los de más entre 50 y 60 años, que se ha reducido un 2,1% (ha perdido 3 puntos porcentuales en los últimos 12 meses). Las contrataciones se han repartido entre los de 30 a 50 años, aunque las salidas han afectado también a ejecutivos mayores a esa edad. Sólo ha crecido el número de ejecutivos en las empresas de otras nacionalidades (en 1), que tuvieron también la mayor cantidad de salidas y de contrataciones. Las europeas y las chilenas han disminuido su número de ejecutivos en 2 cada una. La mayor cantidad de contrataciones fueron para la función *Comercial* (4), que también fue la que tuvo la mayor cantidad de promociones (6). El sector *Financiero* es el que más ha contratado (4) y la *Industria Alimentaria* realizó la mayor cantidad de promociones (7). Las empresas de *otras* nacionalidades son las que tienen la mayor proporción de mujeres en sus equipos gerenciales y menor edad promedio.

Cambios trimestrales en la Distribución por Edades		< 30	30 - 40	40 - 50	50 - 60	> 60	Total
	<b>Diciembre 2010</b>	3	113	235	141	19	511
	Contrataciones del mercado	-	3	2	-	-	5
	Ejecutivos que dejaron la empresa	-	2	3	3	1	9
	Promociones / Bajas de categoría	1	4	5	3	-	13
	Movimientos entre filiales	-	4	6	1	1	12
	Altas / Bajas por cambio de década	1	2	2	2	3	-
	<b>Marzo 2011</b>	3	112	235	138	20	508
	% Mujeres	0,00%	8,04%	4,26%	5,80%	0,00%	5,31%
Marzo 2010 (en % sobre total)	0,40%	20,63%	45,24%	30,16%	3,57%		
Marzo 2011 (en % sobre total)	0,59%	22,05%	46,26%	27,17%	3,94%		

Altas y Bajas por Nacionalidad		chilenas	europeas	otras	Total
	<b>Diciembre 2010</b>	271	103	137	511
	Contrataciones del Mercado	1	-	4	5
	Ejecutivos que dejaron la empresa	3	1	5	9
	Promociones / Bajas de categoría	12	1	2	13
	Movimientos entre filiales	12	-	-	12
	<b>Marzo 2011</b>	269	101	138	508
	Porcentaje de Mujeres	4,09%	2,97%	9,42%	5,31%
Edad Promedio	46,25	47,20	44,90	46,07	