

2023



PageExecutive

**ESTUDIO DE
REMUNERACIÓN
2023 LATAM**



ÍNDICE



Haz clic en tus temas de interés

| | | |
|---|------------|---|
| Sobre el estudio Patrick Hollard | CEO | Sobre Page Executive Ainara Ormazabal |
| Muestra de estudio | CM | La diversidad en los C-Level: un camino por recorrer |
| | CFO | Doble impacto: ambiente y diversidad en entornos de liderazgo |
| Liderazgo a distancia y nomadismo digital | | CHRO |
| | | CTO |
| Beneficios y compensaciones | CCO | Nuevos horizontes, nuevas posiciones |
| | COO | Nuestra presencia en LATAM |



Patrick Hollard
Executive Board Director

En vísperas de una anunciada recesión a nivel global, los miembros del denominado C-Level de América Latina nos mantenemos expectantes. Esta cautela está atravesada por el avance de la inteligencia artificial y el aceleramiento del cambio climático, exigiendo a las organizaciones la toma de decisiones urgentes para garantizar la sostenibilidad del mercado laboral y del planeta en general. Estos desafíos no son más que oportunidades para los ejecutivos que reconocen el impacto de su tarea, es decir, su poder para cambiar vidas.

Este último es nuestro propósito en PageGroup. Cambiar vidas excede entrevistar y contratar profesionales, asesorar y hacer crecer empresas. También cambiamos vidas comunicando información valiosa, recolectando experiencias y opiniones y analizándolas para revelar tendencias.

En el Estudio de Remuneración 2023 de Page Executive presentamos, además de las tablas salariales de los ejecutivos de América Latina, las proyecciones para el año próximo a partir de más de dos mil encuestas realizadas a ejecutivos de Argentina, Brasil, México, Chile, Colombia y Perú.

Entre las más destacadas, se encuentran la incorporación de estrategias ESG (Ambiente, Sociedad y Gobierno Corporativo) y el aumento del liderazgo a distancia y del nomadismo digital. Además, se presentan nuevas posiciones en la estructura empresarial y cómo esto afecta a la remuneración de estos perfiles.

En cuanto a las tablas salariales, se proporcionan detalles sobre el tipo de empresa, la facturación anual y el tipo de remuneración que reciben los ejecutivos, en moneda local y en dólares estadounidenses. Estas tablas permiten comparar los salarios en diferentes países y posiciones dentro de cada estructura.

Esperamos que este estudio te sea de utilidad para tomar las mejores decisiones para tu organización y carrera.

Atentamente,

Patrick Hollard.

Executive Board Director - Latam, Middle East & Africa.

“

Cambiamos vidas comunicando información valiosa, recolectando experiencias y opiniones y analizándolas para revelar tendencias.

”



Ainara Ormazabal
Executive Director

El mercado y las tendencias cambian, es por esto que al comenzar un nuevo año es oportuno redefinir estrategias teniendo en cuenta este dinamismo. Como lo manifestó el 70% de los encuestados, las estrategias ESG siguen siendo una de las prioridades en la agenda de las organizaciones de América Latina. Esto a su vez está demandando nuevas posiciones de liderazgo, como Chief Happiness Officer, Chief Sustainability Officer y Chief Inclusion Officer. Estos líderes se están enfrentando a importantes desafíos como reevaluar el impacto ambiental de las empresas, promulgar el crecimiento económico sostenido e inclusivo y garantizar que los objetivos de equidad se cumplan. Esto muestra cómo las organizaciones están cambiando el foco y reconfigurando su estrategia, teniendo en cuenta las demandas del mercado.

“

Los líderes se están enfrentando a importantes desafíos como reevaluar el impacto ambiental de las empresas, promulgar el crecimiento económico sostenido e inclusivo y garantizar que los objetivos de equidad se cumplan.

”

a nivel organizacional y profesional, contribuyendo a dibujar un panorama laboral más certero dentro de los entornos empresariales. De este modo, el presente estudio analiza la realidad de los ejecutivos para que puedan evaluar su recorrido profesional y comparar los salarios y beneficios que ofrecen todo tipo de industrias, a lo largo de la región.

El propósito desde Page Executive es aportar nuestra visión para que el mercado tenga equipos más diversos, comprometidos y conectados con su entorno.

Esperamos que disfrutes la lectura.

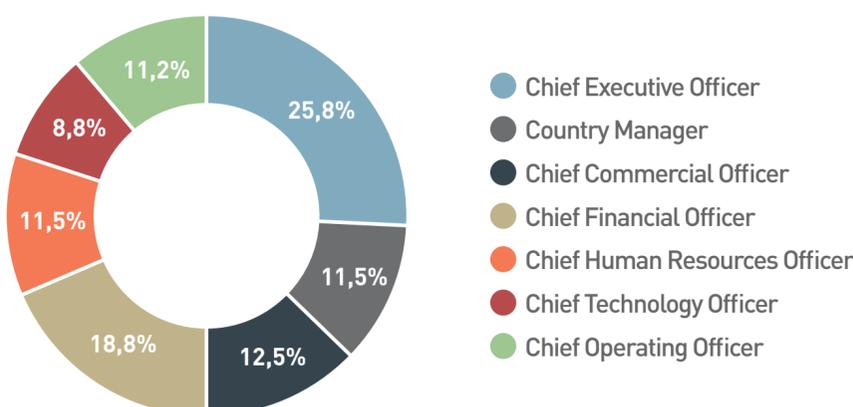
Ainara Ormazabal.
Executive Director

MUESTRA DEL ESTUDIO

Para llevar a cabo este estudio, se han encuestado más de dos mil ejecutivos de empresas nacionales, multilatinas y multinacionales, de Brasil (33,6%), México (22,4%), Chile (13,9%), Perú (13,7%), Colombia (10%), Argentina (4,4%) y otros países (0,4%).

Una cuarta parte de los participantes de este estudio ocupa el puesto de CEO o Director General (25,8%), siendo la posición con más concentración de respuestas; también participaron CFO o Director de Finanzas (18,8%), CCO o Director Comercial (12,5%), Country Manager o Head of Business Unit (11,5%), Chief Human Resources Officer o Director de Recursos Humanos (11,5%), Chief Operating Officer o Director de Operaciones (11,2%) y Chief Technology Officer o Director de TI (8,8%).

Participantes del estudio por género: 80,2% hombres y 19,6% mujeres



En cuanto a la composición etaria de la muestra, se destaca que más de la mitad de los encuestados se encuentra en el rango de edad de los 41 a los 50 años (50,7%), seguido de los 51 a 60 años (25,5%) y de los 31 a 40 años (19,1%).

Para describir la encuesta en términos de escala y remuneración, sobresalen tres variables: el tipo de empresa, la facturación de la misma, y el tipo de remuneración en ejecutivos. Respecto al primer punto, es notable que casi la mitad de las compañías son multinacionales (49,3%), mientras que las nacionales representan el 40,2% y las multilatinas el 10,5%. De estas, el 71,5% no son empresas familiares y las que sí lo son, ocuparon el 28,5% de las respuestas.

En cuanto a la facturación de la compañía, se evidencia que la mayoría ocupa el rango de una facturación anual de más de 200 millones de dólares (34,1%); seguida de una menor de 50 millones de dólares (34,0%). En tercer lugar se ubican aquellas que facturan entre 50 y 100 millones de dólares (16,7%) y en último lugar entre 100 y 200 millones de dólares (15,2%).

Facturación anual de las empresas en las que trabajan los participantes



Sobre el tipo de remuneración que reciben los ejecutivos, se demostró que la mayoría obtiene una combinada fija y variable (79,8%) mientras que solo el 20,2% obtiene remuneración fija exclusivamente.

Consideraciones previas

En este estudio se muestran las remuneraciones de los C-level en América Latina, expresadas tanto en la moneda local de cada país como en dólares estadounidenses, para que pueda hacerse una comparación entre los distintos países en términos salariales. Algunas cuestiones que deben tomarse en cuenta antes de leer las tablas de remuneraciones son, por un lado, que (i) las cifras fueron redondeadas para facilitar la lectura; que (ii) los sueldos que se muestran en las tablas están expresados en cifras mensuales y valores brutos, ya que las rentas anuales presentan diferencias entre países así como cargas impositivas distintas. Con respecto a esto último, solo resta aclarar que la cantidad de sueldos por años varía de país en país, habiendo 12 salarios en Chile y México, 13 en Argentina y Brasil y 14 en Perú. En Colombia la mayoría de las empresas pagan 12 salarios, pero hay algunas que pagan prestacional por 14 salarios. Por último, el tipo de cambio, que se muestra en el próximo cuadro, fue extraído de www.xe.com el día 15/11/2022

| MONEDA LOCAL | PESO ARGENTINO | REAL BRASILEÑO | PESO CHILENO | PESO COLOMBIANO | PESO MEXICANO | SOL PERUANO |
|--------------|----------------|----------------|--------------|-----------------|---------------|-------------|
| DÓLAR | 162,13 | 5,33 | 886,02 | 4.846,40 | 19,42 | 3,82 |

TIPO DE CAMBIO AL 15/11/2022 / XE.COM



ESTUDIO DE
REMUNERACIÓN
2023 LATAM

PENSANDO EN FUTURO: TENDENCIAS EJECUTIVAS 2023



DOBLE IMPACTO: AMBIENTE Y DIVERSIDAD EN ENTORNOS DE LIDERAZGO

Las siglas ESG (Environmental, Social and Governance, en inglés) representan un concepto que engloba acciones y criterios relacionados a aspectos ambientales y de protección al medio ambiente. También abarca cuestiones sociales vinculadas con el desarrollo del capital humano y de gobernanza corporativa relativas a la ética con la que se maneja una compañía y la transparencia con la que ejecuta su operación.

“La agenda ESG debería ser una prioridad para todas las empresas que deseen potenciar sus resultados y/o mantenerlos de forma sostenible. El mercado, en general, es cada vez más competitivo y estandarizado, y las relaciones con los stakeholders se están profesionalizando”, opina Paulo Dias Partner de Page Executive Brasil.



Los criterios y acciones ESG son cada vez más apreciados tanto por el talento como por instituciones internacionales dado que existe en la sociedad una creciente conciencia sobre el impacto que tiene la actividad de las organizaciones.

“En este sentido, las empresas cuya agenda ESG aún no está implementada o cuyas acciones son incipientes, tienen la oportunidad de evaluar sus pilares de forma amplia y establecer, a corto plazo, acciones de fácil implementación para su segmento y -a mediano y largo plazo- acciones de seguimiento de mayor inversión y complejidad, como parte de su gestión de proyectos, asegurando que cuentan con la participación y el compromiso de las partes interesadas”, comenta Dias.

De acuerdo con nuestra encuesta, el 68,3% indica que se trata de un tema prioritario a la hora de promover acciones desde sus puestos. Esta tendencia es marcadamente más fuerte en Colombia, en donde el 75% de los encuestados consideran el tema ambiental como prioridad. En cambio, Chile es el país en el que este asunto posee menos relevancia con un 61,8% de las respuestas, mientras que en Argentina es el 69,3%, en México el 73,1%, en Perú el 67,5% y en Brasil el 66,5%.



El cuidado del medio ambiente es un tema urgente en la agenda global pero también es una preocupación que se ve reflejada en los ejecutivos latinoamericanos y en el talento millennial y centennial. En este sentido, Isabel Bulos, Associate Principal de Page Executive México señala que *“Tanto los millennials como los centennials son generaciones que están abocadas a cuidar el medio ambiente. Actualmente, son ellos los que representan la fuerza trabajadora y económicamente activa, por lo que las organizaciones deben hacer todo lo posible por mantenerlas en su plantilla”*. Para ello, se han puesto en marcha algunos programas y prácticas como:

- Esquemas de trabajo flexibles.
- Implementar estrategias holísticas de bienestar integral.
- Implementar programas, tareas y actividades con principios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).
- Trabajos remotos e híbridos.
- Implementar estrategias de salud mental con actividades al aire libre o dentro de la empresa.
- Equilibrar la vida laboral con la personal de cada empleado.
- Garantizar un ambiente agradable y óptimo para cada persona.
- Brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal y profesional.
- Las empresas deben ser más ecológicas, sostenibles e inclusivas.
- Renovar los puestos y estaciones de trabajos para que sean más eficientes y consuman menos energía.

Las acciones de sostenibilidad que llevan a cabo las empresas marcan una tendencia en cuanto a la influencia que tienen en términos de compromiso con la marca empleadora de los ejecutivos con sus organizaciones. El 74,1% de nuestros encuestados cree que estas acciones influyen en gran medida.

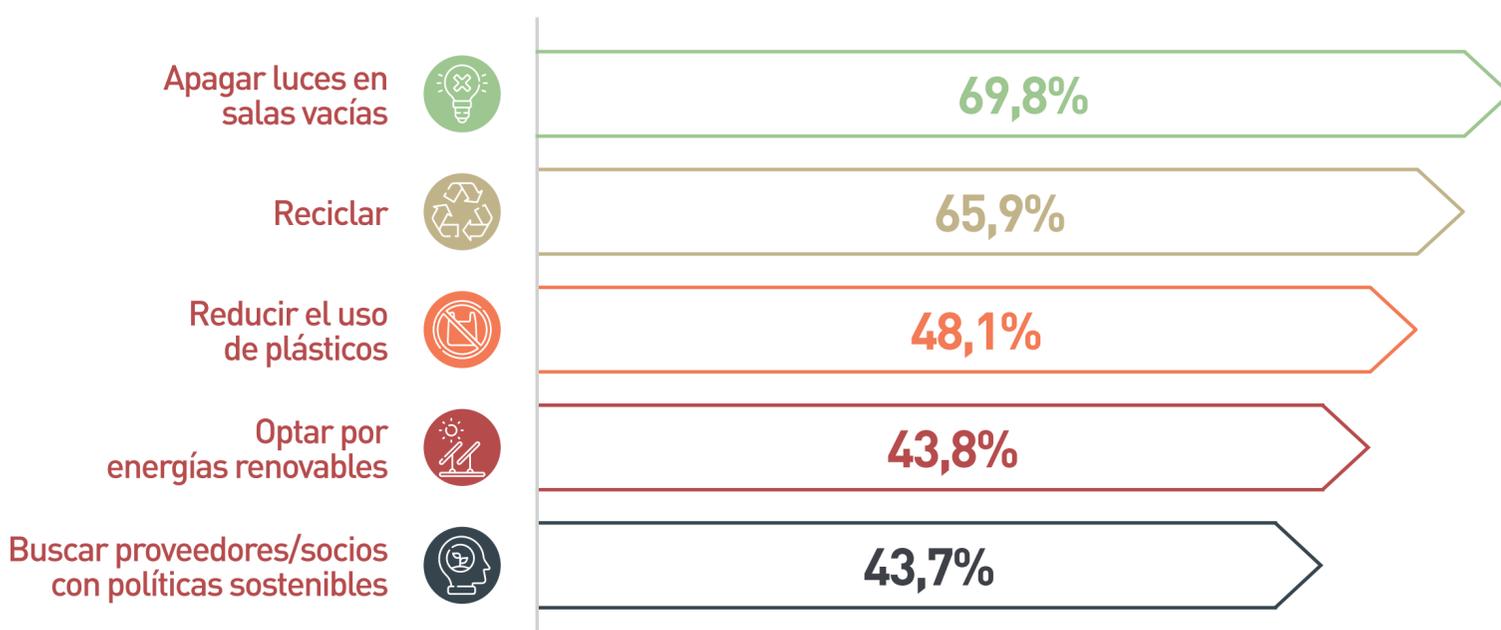
¿Qué tanto influye en tu sentido de pertenencia con la empresa donde trabajas que se lleven a cabo acciones para cuidar el medio ambiente?



Resulta relevante el caso de Colombia, en donde el 80% de los ejecutivos encuestados consideran muy relevantes las acciones para el cuidado del medio ambiente, el porcentaje más alto de todos los países consultados.

Ahora bien, ¿qué tipo de acciones en favor del medio ambiente son las más comunes entre nuestros ejecutivos de América Latina? Aunque en muchos casos el uso de energías renovables puede ser de difícil implementación, hay acciones muy sencillas cuyo impacto es mayúsculo, como apagar las luces en espacios vacíos.

¿Qué tanto influye en tu sentido de pertenencia con la empresa donde trabajas que se lleven a cabo acciones para cuidar el medio ambiente?



“Los temas de preservación del medio ambiente y el cambio climático son cada vez más discutidos y evaluados por las generaciones actuales”, comenta Paulo Dias Partner de Page Executive Brasil. “Las decisiones de aceptar o no una propuesta de trabajo o de permanecer o no en una empresa tienen en cuenta la finalidad del trabajo y también la percepción de la responsabilidad socioambiental corporativa. De este modo, las empresas han tratado de abordar el tema de forma más abierta, dando más visibilidad a las buenas prácticas ya implantadas e invitando a sus colaboradores a contribuir en nuevos proyectos socioambientales, para que puedan experimentar estas iniciativas en el trabajo. Para la empresa, se observan muchos beneficios, ya que los empleados que participan en estos proyectos suelen tener la oportunidad de interactuar con equipos multifuncionales, para reforzar habilidades blandas, como el trabajo en equipo y la comunicación, por ejemplo. También se puede animar a los empleados comprometidos a compartir estas iniciativas en sus redes sociales, lo que supone una oportunidad para fortalecer la imagen de la empresa ante sus grupos de interés y como marca empleadora”.

Acciones medioambientales más ejecutadas por país



Apagar luces en salas vacías



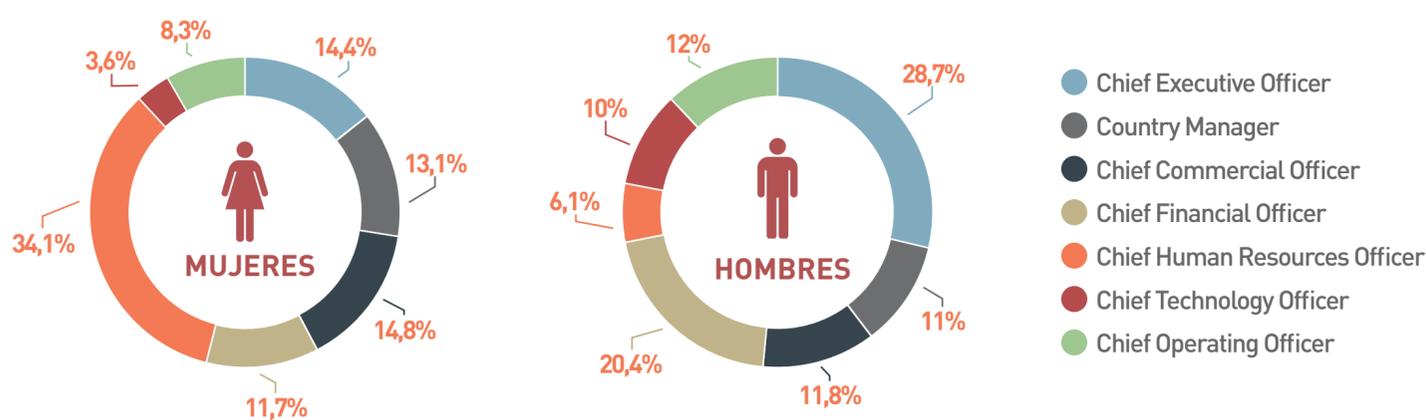
Reciclar

LA DIVERSIDAD EN LOS C-LEVEL: UN CAMINO POR RECORRER



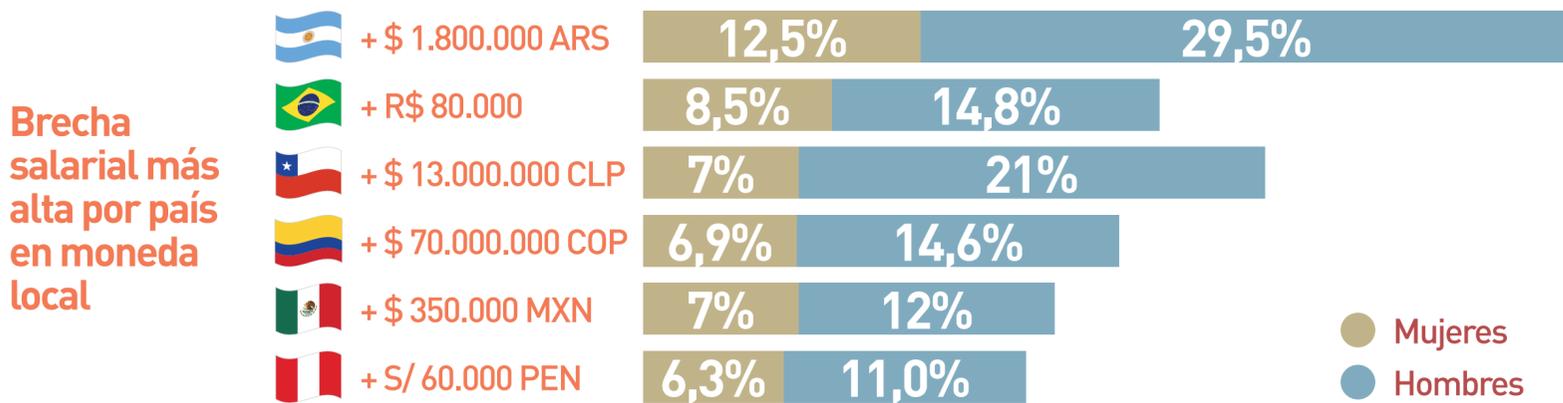
Nuestra encuesta revela que hoy en día existen puestos C-Level en América Latina que están mayormente signados por presencia masculina, lo cual es evidencia del amplio camino que aún queda por recorrer en la región respecto a diversidad en estos roles.

En general, las posiciones directivas las ocupan varones, de ahí que solo el 19,6% de las personas entrevistadas para este estudio sean mujeres. De hecho, hay puestos en los que este fenómeno se aprecia con mayor claridad. Por ejemplo, el puesto de CEO o Director General tiene tendencia a ser ocupado mayormente por hombres, al igual que los CFO o Direcciones de Finanzas, mientras que las Direcciones de Recursos Humanos (CHRO) son las posiciones con más cantidad de mujeres.



Las diferencias por género también se vuelven visibles al observar la composición de la remuneración de los ejecutivos. Las mujeres presentan más esquemas de remuneración fija, mientras que en los hombres es más común una combinación de remuneración fija y variable, lo cual indica que reciben bonos y otras prestaciones adicionales al sueldo.

“Durante décadas, la desigualdad de género ha sido un gran problema en la sociedad. Existen empresas que favorecen más a hombres sobre mujeres, en materia salarial, flexibilidad, crecimiento profesional, entre otros” - Isabel Bulos, Associate Principal de Page Executive México.



Dado este panorama, no sorprende que para las directivas latinoamericanas sea muy relevante que sus empresas lleven a cabo acciones para alcanzar la equidad de género. De acuerdo con nuestra encuesta, para el 80,9% de las directivas, este tipo de acciones influyen bastante en el sentido de pertenencia con la empresa en la que trabaja. En cambio, para el 43,9% de los directivos estas acciones influyen “poco” o no influyen en lo absoluto.

¿Qué tanto influye en tu sentido de pertenencia con la empresa donde trabajas que se lleven a cabo acciones para alcanzar la igualdad de género?



“El tema de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ha sido de gran importancia año tras año. En la última década, los proyectos de DEI comenzaron reforzando el papel de los profesionales con discapacidad y valorando a las mujeres en posiciones de liderazgo y/o en segmentos históricamente masculinos. En la actualidad, las cuestiones de género, etnia y edad se han debatido con frecuencia en las agendas sociales de las empresas. La tendencia es que el tema se amplíe cada vez más e incluya a diferentes grupos, con el fin de fomentar prácticas empresariales más justas, equitativas y democráticas. Las iniciativas de DEI se han debatido y aplicado de diferentes maneras y en consonancia con las necesidades locales, incluyendo, por ejemplo, foros con los propios empleados que lideran acciones, una amplia comunicación sobre el tema a nivel interno y en las redes sociales, la revisión de las políticas de contratación, y el establecimiento de indicadores y objetivos de inclusión” - Paulo Dias Partner de Page Executive Brasil.

Para las ejecutivas encuestadas, el género es la categoría de diversidad prioritaria tanto en su gestión como en su proceso de reclutamiento, seguidas de la edad y del origen étnico-racial; mientras que para los directivos resulta más relevante el tema de la discapacidad sobre la raza. Sin embargo, los temas relativos a la comunidad LGBTQ+ están en el último escalafón de prioridades tanto en hombres como en mujeres.

¿Cómo hacer para fomentar la diversidad de género, etnia, diversidad sexual y funcional en roles de liderazgo y de alta gerencia? Según Isabel Bulos, la clave está en brindar oportunidades a todo aquel que quiera ser parte de una organización, sin importar su género, etnia y diversidad sexual. En este sentido, indica que *“Su desempeño dentro de la empresa hablará por sí solo. Con el método de la observación es posible determinar si una persona puede ser un gran líder en función a sus habilidades, aporte a la organización, desarrollo profesional y personal, su desenvolvimiento en distintas áreas, cómo es su comportamiento con el equipo y qué hace para mejorar cada día. Con el método de la observación es posible determinar si la persona es capaz o no de liderar a un equipo”.*



LIDERAZGO A DISTANCIA Y NOMADISMO DIGITAL

Tres años después del inicio de la pandemia de COVID 19, quizás el mayor disruptor en la historia reciente de las formas de trabajo tradicionales, el trabajo remoto llegó para quedarse, por lo menos en cierta medida. No obstante, se trata de un esquema que presenta desafíos para los líderes de las organizaciones. De acuerdo con nuestra encuesta, los mayores retos que mencionan nuestros ejecutivos participantes son construir una cultura empresarial o sentimiento de pertenencia (68,1%); ser flexible sin perder el control (55,1%) y mantener la productividad (54,1%).

La percepción sobre la magnitud de los retos cambia de país en país. Por ejemplo, para los ejecutivos argentinos mantener la productividad y confiar en el equipo son los desafíos más relevantes con un 54,4% de las respuestas en cada caso. En cambio, el construir una cultura empresarial o sentimiento de pertenencia es el mayor reto para la amplia mayoría de los brasileños, con un 76,5% de las respuestas. Lo mismo ocurre en Chile y en Colombia en donde el 70,3% y el 60,3% de los ejecutivos mencionaron este reto como el más relevante, respectivamente. Para los mexicanos es casi igual de retador mantener la productividad (58,4%) y ser flexible sin perder el control (56,9%), mientras que para los peruanos confiar en su equipo de trabajo es la prioridad, con el 62,2% de las respuestas.



“Para crear una cultura empresarial fuerte y una sólida conexión entre las personas, es fundamental que haya confianza mediante una relación muy cercana del equipo. La presencialidad es un factor que acelera la integración y la relación entre las personas. En el ambiente exclusivamente virtual hay muchos obstáculos para que el relacionamiento sea efectivo. Por eso, la gran mayoría de las organizaciones prefieren un ambiente híbrido, para que el contacto personal no se pierda”, opina Thiago Gaudencio, Partner de Page Executive Brasil, quien añade que “poder trabajar a distancia eventualmente es muy atractivo y motiva muchos profesionales a aceptar en un nuevo rol. La pandemia fue sobre todo un gran amplificador de esta práctica”.

Dado que el trabajo a distancia es hoy un aspecto común de la vida laboral, es importante conocer cuáles son las habilidades más relevantes para liderar equipos a distancia. De acuerdo con la percepción de nuestros encuestados, la comunicación y escucha activa es por mucho la que tiene más peso (con el 80,6% de las respuestas). Le sigue la orientación a resultados (57,9%) y la planificación y gestión del tiempo (55,9%). A la hora del trabajo remoto estas competencias son más populares que algunas de las que tradicionalmente se han considerado sobresalientes en el mercado laboral tales como la capacidad de negociación, la sociabilidad y la creatividad.



En este sentido, Alejandra Anzieta, Associate Principal de Page Executive de Chile, señala la importancia de las habilidades blandas y su impacto directo en el crecimiento del talento en las empresas: *“Las habilidades de comunicación, inteligencia social y emocional, la flexibilidad, la capacidad de resolver problemas complejos, de colaborar y de gestionar equipos, entre otras, se están convirtiendo en esenciales a medida que los lugares de trabajo se hacen más diversos. Esas habilidades blandas son las que se pusieron bajo la lupa en la pandemia, así es como a las soft skills se les comenzó a denominar deep skills, ya que son más difíciles de enseñar y adquirir, requiere de más trabajo aprenderlas, es más complicado medirlas y cuesta más automatizarlas con tecnología en relación con otras destrezas (comunicación, empatía, liderazgo consciente)”*.

La importancia de la comunicación y escucha activa por país



86,4%



82,5%



78,2%



77,8%



75,3%



77,2%

Ahora bien, el hecho de que el trabajo remoto se haya instalado en la nueva normalidad no quiere decir que sea una condición primordial para buscar un trabajo. En el C-Level de América Latina la presencialidad tiende a ser un aspecto de importancia para la adecuada ejecución de tareas. Según nuestra encuesta, el beneficio *“work from anywhere” (trabajo a distancia)* únicamente es condición excluyente para el 16,3% de los participantes, mientras que para un rotundo 71,2% sí es relevante, pero no es lo primordial. Lo que sí es innegable es que *“Trabajar a distancia nos hizo replantearnos la manera de mirar el trabajo. Y entonces han venido todos estos desafíos en la gestión de personas, de cómo vemos el liderazgo, como gestionamos los equipos a distancia, como nos autogestionamos, cómo manejamos el burnout y cómo seguimos construyendo cultura al interior de las organizaciones.”* reflexiona Alejandra Anzieta.

¿Qué tan al tanto están las empresas de esta situación? ¿Se están adaptando para hacer frente a los requerimientos de los colaboradores?

De acuerdo con Thiago Gaudencio *“Seguimos todavía en un momento de ajuste. Es natural que dentro de algún tiempo tengamos más armonía entre el deseo de los líderes y las políticas de trabajo remoto de las empresas. Está bastante claro, ya en este momento, que el futuro será distinto de lo que teníamos en el pasado (100% presencialidad de los colaboradores)”*.

¿En qué país es más valorado el beneficio “work from home” en ejecutivos?



23,70%



19,9%



14,6%



14,3%



13,9%



10,2%

La importancia dada al trabajo remoto varía según el tipo de dirección que ocupan los ejecutivos latinoamericanos. Por ejemplo, los Chief Technology Officers (CTO) son los que dan un mayor peso al beneficio *“work from home”* pues tres de cada diez lo consideran una condición excluyente a la hora de buscar trabajo. Le siguen los Chief Human Resources Officers (CHRO), de los cuales un 24,6% lo considera igual de importante.

En contraparte, los ejecutivos que pueden prescindir de este beneficio son los Chief Executive Officers (CEO), los Chief Operating Officers (COO) y los Chief Financial Officers (CFO), pues contestaron con mayor frecuencia que trabajar remoto no es un condicionante y, en muchos casos, esta tendencia no es de interés profesional.



NUEVOS HORIZONTES, NUEVAS POSICIONES

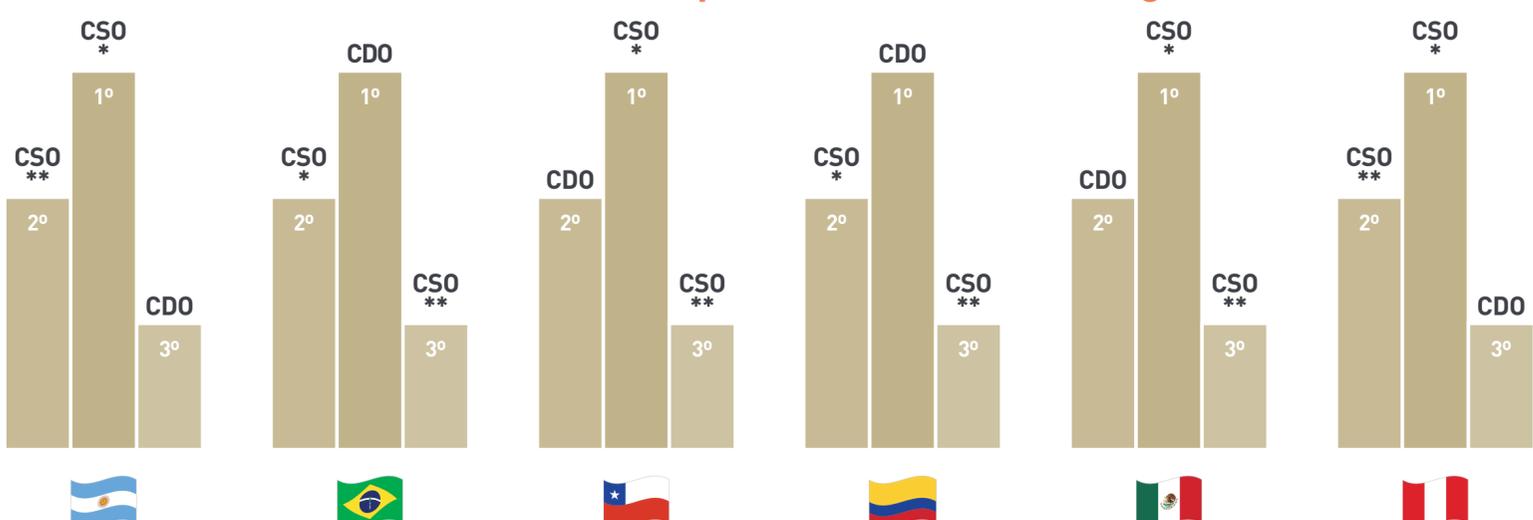


En respuesta a un mercado laboral cambiante y dinámico, las posiciones de liderazgo se han ido ampliando para cubrir áreas de la gestión de las organizaciones que antes no se tomaban en cuenta. Preocupaciones globales como el bienestar de clientes y colaboradores, la ejecución de estrategias y criterios ESG o la necesidad de gestionar grandes cantidades de datos han creado una demanda por talento de alto nivel que maneje y cuide el desempeño de las empresas en tales sentidos.

Así, adicionalmente a las siete posiciones tradicionales (CEO, CFO, COO, CHRO, CTO, CM, CCO) hoy encontramos empresas con puestos como “Chief Happiness Officer”, “Chief Sustainability Officer”, “Chief Inclusion Officer”, “Chief Data Officer”, “Chief User Experience Officer”, “Chief Automation Officer” o “Chief Strategy Officer”, “Chief Customer Officer”, entre otros.

Las posiciones directivas que más han ganado terreno últimamente, de acuerdo con la percepción de nuestros encuestados son Chief Data Officer (50,9% de los participantes así lo considera), Chief Sustainability Officer (48,8%), Chief Strategy Officer (42,5%) Chief Customer Officer (25,2%) y Chief User Experience Officer (24,9%).

Posiciones con más impacto en resultados del negocio



Referencias: * Chief Sustainability Officer / ** Chief Strategy Officer



Nuevos roles en Sostenibilidad y DEI

“Cualquier empresa puede necesitar un Chief Happiness Officer, un Chief Sustainability Officer y un Chief Inclusion Officer. Estos profesionales aportan valor a las organizaciones desde cada una de sus responsabilidades. Con tantas dificultades dentro y fuera de la empresa, es necesario contar con nuevas especialidades de personal”, señala Isabel Bulos es Associate Principal de Page Executive México, quien además afirma que “No es un tema sencillo de llevar, pero los CHO, CSO y CDO están dispuestos a hacerlo, gracias a su preparación profesional, pero más allá de ello, a sus ganas de mejorar una organización desde el recurso máspreciado que tienen: su personal”.

CHO o Chief Happiness Officer

Un CHO “es un profesional de la felicidad que se encarga de hacer que los empleados y trabajadores de una empresa se sientan más felices. Entre sus funciones está la de implementar mejores y efectivos canales de comunicación con los colaboradores. Escuchar sus ideas, propuestas o insatisfacciones es parte de la labor. Fomenta diversas actividades en el equipo para mejorar su estancia. Ayuda a los colaboradores a crecer dentro de la organización y equilibrar su tiempo profesional con el personal”, indica Isabel Bulos es Associate Principal de Page Executive México.

De acuerdo con nuestra encuesta, Argentina es el país en el que más impacto tienen los CHO, con un 16,1% de las respuestas, seguido de México, con 14,0% y Chile con 13,3%.

La posición de CHO es claramente la que más influye en el bienestar de los colaboradores de una organización. Según nuestro estudio entre 7 y 8 de cada diez ejecutivos encuestados así lo consideran.

Incorporación de CHO por país

| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
|-----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| 10,4% | 6,9% | 12,1% | 10,3% | 14,8% | 11,2% |

CSO o Chief Sustainability Officer (CSO)

“Se compone de una serie de ejecutivos de alto nivel que tiene como tarea supervisar las actividades de sostenibilidad de la empresa. Su participación es trascendental e involucran en su labor a otras direcciones, accionistas y empleados para desarrollar estrategias eficaces para la sostenibilidad”, describe Bulos.

Colombia destaca por ser el país en el que más ha impactado esta posición en los resultados de negocio según nuestro estudio, según lo indicó el 35,4% de los ejecutivos encuestados, seguido por Perú, con el 27% de las respuestas y Chile, con el 21,3%.

La posición de CSO es una de las que más ha ganado terreno últimamente en América Latina. En todos los países que contempla nuestro estudio, por lo menos 4 de cada 10 ejecutivos la ubican entre las tres posiciones más relevantes en este año. Destacan los casos de Colombia, Brasil y Perú, en donde más de la mitad de los ejecutivos le otorgan este nivel de relevancia entre las nuevas posiciones del mercado laboral.

Incorporación de CSO por país

| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
|-----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| 42,7% | 50,9% | 48,0% | 54,5% | 42,6% | 51,1% |

CIO o Chief Inclusion Officer (CIO)

“Es un líder capaz de crear un ambiente equilibrado en diversidad, equidad e inclusión. Promueve valores fundamentados en la inclusión dentro de la organización. Entre sus tareas destaca la de impulsar la diversidad en la empresa a través de programas y estrategias de inclusión. Además, promueve la colaboración entre los distintos colaboradores y directores. En caso de algún problema discriminatorio, interviene para resolverlo”, apunta la Associate Principal de Page Executive México, Isabel Bulos.

De todas las nuevas posiciones, el CIO resultó ser la de menor impacto en los resultados de negocio según la opinión de nuestros encuestados. Únicamente México obtuvo respuestas de doble dígito (11.1%), mientras que para Colombia fue de 8.3% y el resto de los países observados arrojó menos de 5.0% de las respuestas.

| Incorporación de CIO por país | | | | | |
|-------------------------------|--------|-------|----------|--------|------|
| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
| 12,5% | 15,2% | 15,2% | 11,7% | 23,9% | 8,2% |



Nuevos roles en Tecnología

“Luego del paso de la pandemia, los mercados y negocios vienen afrontando un proceso de transformación aún más acelerado de lo que se venía viendo antes del 2020”, señala Diego Monroy, Principal Page Executive de Colombia. *“Con este proceso de transformación comenzaron a surgir posiciones no muy conocidas, dentro de ellas encontramos al Chief Data Officer, Chief UX Officer y Chief Automation Officer, todas ellas generando un valor importante en las operaciones y negocios de compañías de diversas industrias”.*

CDO o Chief Data Officer

La gestión del CDO cuenta con 7 pilares fundamentales: Gestión analítica del negocio, monetización de los datos, desarrollo de la infraestructura, diseño de la arquitectura de datos, gestión de la gobernanza de datos, gestión de la seguridad de los datos y ética de los datos. *“Como dirían algunos, la data es el nuevo petróleo. Finalmente, las habilidades con las que debe contar un CDO son un alto dominio de las matemáticas, entendimiento del negocio al que pertenece, dominio de sistemas de información, experto en datos, buen comunicador y perspectiva ética.”,* indica Diego Monroy.

| Incorporación de CDO en LATAM por país | | | | | |
|--|--------|-------|----------|--------|-------|
| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
| 49% | 50,4% | 44,4% | 50,3% | 53,9% | 53,6% |

CUXO o Chief UX Officer

El Chief UX Officer es un cargo que cobra importancia al interior de una compañía debido a la centralidad que tiene hoy en día el cliente, vemos cada vez más compañías en las que su estrategia de “Customer Journey” se ha robustecido con el tiempo. *“Actualmente las personas están más y mejor informadas de manera que la toma de decisiones para adquirir un producto o servicio es cada vez más consensuada y planificada, hayya muchas herramientas para comparar variables como calidad, precio, disponibilidad, tamaño, etc.”* asegura Monroy. Las habilidades que debe tener esta persona son: Alta sensibilidad hacia el servicio, conocimiento del negocio, conocimiento de su mercado y siempre ubicarse en el lugar del cliente, pues es la voz y el puente entre él y el negocio.

Incorporación de CUXO por país

| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
|-----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| 27,1% | 24,7% | 26,5% | 35,9% | 15,8% | 28,8% |

CAO o Chief Automation Officer

El Chief Automation Officer o CAO es quien lleva la bandera de la eficiencia en los procesos. Esta posición tiene mucho contacto tanto con el área de IT como con el negocio y la fuerza comercial, su aporte siempre se verá reflejado en reducción de costos y aumento en facturación y rentabilidad. *“Las habilidades del CAO son tener una visión analítica y estratégica multisectorial porque es quien continuamente revisa procesos de automatización en industrias ajenas a su negocio para lograr la disrupción y el cambio en la manera de hacer las cosas soportados por personas y tecnología”*, asegura Diego Monroy.

Incorporación de CAO por país

| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
|-----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| 18,8% | 10,3% | 20,6% | 11,0% | 14,8% | 16,3% |



Nuevos roles en Estrategia

Gabriel Gonzales-Daly Pestana, Principal de Page Executive Perú, también ofrece algunas descripciones de las nuevas posiciones que están surgiendo en el mercado.

CSO o Chief Strategy Officer

Describe al Chief Strategy Officer como un equivalente de VP de Estrategia o Director de Estrategia. La posición reporta al CEO de la compañía y es responsable del desarrollo, gestión de la estrategia y visión corporativa de la compañía. Lidera las estrategias de fusiones y adquisiciones (M&A), alianzas (joint ventures), desarrollo de nuevos mercados, transformación de la organización. Todas sus iniciativas van en cooperación con el C-Suite. *“Suele ser una posición que gestiona equipos de muy alto rendimiento”*, comenta Gonzales-Daly y puntualiza que *“las empresas que necesitan esta posición son aquellas con planes ambiciosos de transformación, crecimiento y mejora continua”*. Los ejecutivos que hoy tienen el rol de CSO suelen ser ejecutivos que vienen de sectores como el de banca, seguros y transnacionales con expansión constante. Este perfil suele tener formación en negocios, evidencias en transformación de organización y casos de éxito en M&A.

Incorporación de CSO por país

| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
|-----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| 37,5% | 47,5% | 30,0% | 46,2% | 46,8% | 39,1% |

CCO o Chief Customer Officer

Es el equivalente en otras organizaciones al Chief Experience Officer. La posición reporta al CEO de la compañía y es responsable del cliente. Comunicación, toma del pedido, producto, despacho, facturación, pago, post venta, etc. Todo el Customer Journey es responsabilidad de esta dirección. Por lo cual, ser responsable del cliente es asegurarte que su experiencia sea la mejor y puedes generar un alto nivel de fidelización. La posición tiene contacto con los distintos ejecutivos del C-Suite.

“La posición de CCO está presente en organizaciones que hoy tienen o están implementando estrategias de “Customer Centricity”, comenta Gonzales-Daly. En un estudio reciente se evidencia que cerca del 10% de las empresas del Fortune 1000 tienen presente la posición de CCO. Todas las empresas que hoy tienen presente al cliente como centro del desarrollo del negocio deben contar con una posición de este tipo que lo llevará a rendir de manera sobresaliente en todos y cada uno de los contactos con ellos.

Los ejecutivos que hoy están liderando roles de CCO suelen tener formación de negocios (Administración, Economía, Marketing, etc.) y cursos o maestrías vinculadas a CX, UX, marketing, design thinking, etc. Los perfiles que hoy lideran estas posiciones suelen venir de áreas de marketing, comercial, digital y estrategia.

Incorporación de CCO por país

| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
|-----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| 21.9% | 30.3% | 23.3% | 17.2% | 22.9% | 23.3% |



CPO o Chief Productivity Officer

Equivalente también al Chief Efficiency Officer (CEO) o VP de Mejora. La posición reporta al CEO de la compañía y es responsable de la productividad de la organización. Esta posición interactúa con todos los miembros del comité de gestión, ya que se enfoca en mejoras de lo “hard” y “soft” en la organización.

Incorporación de CPO por país

| ARGENTINA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ |
|-----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| 13,5% | 9,8% | 16,1% | 6,9% | 11,0% | 15,0% |



“Hoy las empresas que están en procesos de transformación o evolución están tomando como rol crítico de liderazgo la posición del CPO. Esta posición está presente en la mediana y gran empresa ya que en otras organizaciones es liderado por el CEO en directo”, comenta Gonzales-Daly, Principal de Page Executive Perú. Los ejecutivos que hoy se desempeñan como CPO presentan evidencias en control de gestión, transformación y mejora continua no solo en producción sino en servicios. Finanzas y producción son 2 áreas que hoy forman a los futuros CPO.

En un ambiente de alta incertidumbre y complejidad como el que vivimos actualmente, cada vez es más demandado que las empresas cuenten con talento de alto nivel dedicado a imprimir una orientación a resultados. En ese sentido, cobra relevancia que el Chief Strategy Officer sea considerado por nuestros encuestados como el puesto con mayor impacto en resultados para las empresas. Nuestros encuestados consideran que esta posición también es la que tiene más poder de decisión en materias ejecutivas.



ESTUDIO DE
REMUNERACIÓN
2023 LATAM

COMPENSACIONES EN LOS LÍDERES ORGANIZACIONALES

CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)



Esta posición es equivalente al Presidente Ejecutivo, Gerente General, Director General o Managing Director. La mayoría de las veces reporta al Directorio de la compañía y a esta persona responden todos los gerentes de las diferentes verticales. Es el cargo más alto de la estructura organizacional y tiene bajo sus responsabilidades las distintas áreas (Comercial, Finanzas, Operaciones, Gestión Humana, Tecnología) a nivel local o internacional.

El CEO vela y responde por la estrategia y resultados de ventas, rentabilidad y liderazgo en la organización, así como por el cumplimiento de los valores, cultura y seguridad de la misma. A su vez están dentro de sus responsabilidades mantener un contacto permanente con los stakeholders e incorporar las últimas tendencias tecnológicas en la empresa, impulsando la transformación digital. Por último, una de sus funciones cruciales es la de crear y desarrollar un equipo confiable, sobresaliente y multidisciplinario para delegar funciones y asegurar que éstas sean cumplidas de acuerdo con la visión y estrategia de la organización.

BENEFICIOS MÁS VALORADOS DE LOS CEOs

| | | | |
|---|--|--|-----------------------------------|
|  | 85,8% Seguro de gastos médicos |  | 64,9% Seguro de vida |
|  | 64,3% Auto de la compañía |  | 53,1% Vales de gasolina |



TENDENCIA SALARIAL



| SALARIOS EN MONEDA LOCAL | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------------|-----------|----------------|-----------|-----------------|-----------|-------------|------------|-------|
| | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | | |
| ARGENTINA | FIJO | 1,48 M | 1,93 M | 2,07 M | 3,26 M | 3,56 M | 4,44 M | 4,74 M | 8,9M |
| | VARIABLE | 25% | | 25% - 30% | | 30% - 35% | | 30% - 35% | |
| BRASIL | FIJO | 40 K | 60 K | 40 K | 80 K | 60 K | + | 80 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 60% | |
| CHILE | FIJO | 5 M | 7,5 M | 7 M | 10 M | 10 M | 17 M | 15 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 40% | | 40% - 60% | |
| COLOMBIA | FIJO | 40 M | 45 M | 45 M | 55 M | 55 M | 70 M | 70 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 40% - 60% | | MÁS DE 60% | |
| MÉXICO | FIJO | 224 K | 286 K | 276 K | 387 K | 382 K | 543 K | 506 K | 790 K |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | 40% - 50% | |
| PERÚ | FIJO | 25 K | 50 K | 40 K | 60 K | 50 K | 70 K | 55 K | + |
| | VARIABLE | 15% - 35% | | 20% - 50% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | |

| SALARIOS EN USD (*) | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------------|-----------|----------------|-----------|-----------------|-----------|-------------|------------|------|
| | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | | |
| ARGENTINA | FIJO | 9 K | 12 K | 13 K | 20 K | 22 K | 27 K | 29 K | 55 K |
| | VARIABLE | 25% | | 25% - 30% | | 30% - 35% | | 30% - 35% | |
| BRASIL | FIJO | 8 K | 11 K | 8 K | 15 K | 11 K | + | 15 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 60% | |
| CHILE | FIJO | 6 K | 9 K | 8 K | 11 K | 11 K | 19 K | 17 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 40% | | 40% - 60% | |
| COLOMBIA | FIJO | 8 K | 9 K | 9 K | 11 K | 11 K | 14 K | 14 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 40% - 60% | | MÁS DE 60% | |
| MÉXICO | FIJO | 12 K | 15 K | 14 K | 20 K | 20 K | 28 K | 26 K | 41 K |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | 40% - 50% | |
| PERÚ | FIJO | 7 K | 13 K | 11 K | 16 K | 13 K | 18 K | 14 K | + |
| | VARIABLE | 15% - 35% | | 20% - 50% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | |

La nomenclatura **M** corresponde a Millones y **K** corresponde a Miles.

(*) Tipo de cambio al 15/11/2022. Para más información, haz clic para ir a la página 5.

COUNTRY MANAGER (CM)¹



Esta posición es considerada en el mercado como Gerente del país o Business Unit Manager (en casos puntuales). Generalmente reporta a un Gerente General o un Director Regional. Es el cargo más alto en la operación (filial) en un país donde la empresa no tiene una estructura completa (Comercial, Finanzas, Operaciones, Gestión Humana, Tecnología). Suele tener un equipo a cargo que reporta de manera matricial a otras VP (finanzas, operaciones, tecnología, etc.).

Responde por la estrategia route to market, ventas, rentabilidad y liderazgo en la geografía que lidera. Por último, una de sus funciones cruciales es la de crear y desarrollar un equipo confiable, sobresaliente y multidisciplinario para lograr delegar funciones y que éstas sean cumplidas de acuerdo con la visión y estrategia de la organización dentro de su geografía de responsabilidad.

BENEFICIOS MÁS VALORADOS DE LOS CMS

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
|  | 91% Seguro de gastos médicos |  | 77% Seguro de vida |
|  | 52% Auto de la compañía |  | 50% Vales de gasolina |

¹ Existe ausencia de información salarial para la posición de Country Manager o CM en Argentina, por lo cual no está considerado en la presente tabla de remuneración.

TENDENCIA SALARIAL



| SALARIOS EN MONEDA LOCAL | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|--------------------------|----------|---------------------------|-------|----------------|-------|-----------------|-------|-------------|-------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| BRASIL | FIJO | 30 K | 60 K | 40 K | 80 K | 40 K | 80 K | 60 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 40% | | 20% - 60% | | 40% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 5 M | 6,5 M | 7 M | 9 M | 9 M | 13 M | 13 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | MÁS DE 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 30 M | 40 M | 40 M | 45 M | 45 M | 50 M | 50 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 40% - 60% | | MÁS DE 60% | |
| MÉXICO | FIJO | 190 K | 230 K | 230 K | 260 K | 260 K | 320 K | 320 K | 430 K |
| | VARIABLE | 15% - 20% | | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 40% - 50% | |
| PERÚ | FIJO | 22 K | 40 K | 35 K | 45 K | 40 K | 50 K | 45 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 25% | | 15% - 30% | | 20% - 50% | | 20% - 50% | |

Existe ausencia de información salarial para la posición de Country Manager o CM en Argentina, por lo cual no está considerado en la presente tabla de remuneración.

| SALARIOS EN USD | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|-----------------|----------|---------------------------|------|----------------|------|-----------------|------|-------------|------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| BRASIL | FIJO | 6 K | 11 K | 8 K | 15 K | 8 K | 15 K | 11 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 40% | | 20% - 60% | | 40% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 6 K | 7 K | 8 K | 10 K | 10 K | 15 K | 15 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | MÁS DE 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 6 K | 8 K | 8 K | 9 K | 9 K | 10 K | 10 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 40% - 60% | | MÁS DE 60% | |
| MÉXICO | FIJO | 10 K | 12 K | 12 K | 13 K | 13 K | 17 K | 17 K | 22 K |
| | VARIABLE | 15% - 20% | | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 40% - 50% | |
| PERÚ | FIJO | 6 K | 11 K | 9 K | 12 K | 11 K | 13 K | 12 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 25% | | 15% - 30% | | 20% - 50% | | 20% - 50% | |

Existe ausencia de información salarial para la posición de Country Manager o CM en Argentina, por lo cual no está considerado en la presente tabla de remuneración.

La nomenclatura **M** corresponde a Millones y **K** corresponde a Miles.

(*) Tipo de cambio al 15/11/2022. Para más información, haz clic para ir a la página 5.

CHIEF FINANCIAL OFFICER (CFO)



Se trata de un puesto que responde al CEO y se encarga de la planificación y ejecución económica y de la gestión de la información financiera. Además de CFO, es común que se le conozca como Director de Finanzas, Gerente de Finanzas o VP de Finanzas. A este puesto le reportan los Controllers, Gerentes de Tesorería, Gerentes de Auditoría y Gerentes de Administración.

Quienes ocupan esta posición deben ser capaces de coordinar la elaboración de los Estados Contables y Financieros, prestando especial atención a los ajustes a las Normas Contables Internacionales (IFRS) y de supervisar el control de gestión, que incluye la definición de procedimientos y el diseño de los procesos presupuestarios. Bajo su responsabilidad recae también la gestión de las variables financieras (Treasurería, Credit Management y Cobros) y la optimización de la política fiscal empresarial. Para poder diseñar las políticas de desarrollo de la compañía, un CFO tiene que poder generar y analizar informes de viabilidad de inversiones y de proyectos, así como también plantificar reorientaciones estratégicas.

BENEFICIOS MÁS VALORADOS DE LOS CFOs

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
|  | 91,5% Seguro de gastos médicos |  | 68,9% Seguro de vida |
|  | 46,3% Auto de la compañía |  | 54,2% Vales de comida |



TENDENCIA SALARIAL

| SALARIOS EN MONEDA LOCAL | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|--------------------------|----------|---------------------------|--------|----------------|--------|-----------------|-------|-------------|--------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 960 K | 1,41 M | 1,48 M | 2,37 M | 2,37 M | 3,7 M | 4,59 M | 6,37 M |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 30 K | 60 K | 30 K | 80 K | 40 K | 80 K | 80 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 60% | |
| CHILE | FIJO | 4,5 M | 6,5 M | 7 M | 9 M | 9 M | 13 M | 12 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 30% - 50% | | MÁS DE 40% | |
| COLOMBIA | FIJO | 35 M | 45 M | 45 M | 50 M | 55 M | 60 M | 60 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 30% - 50% | | 30% - 60% | |
| MÉXICO | FIJO | 180 K | 220 K | 220 K | 280 K | 280 K | 350 K | 350 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 30% - 50% | | 40% - 60% | |
| PERÚ | FIJO | 22 K | 40 K | 27 K | 55 K | 40 K | 60 K | 50 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 25% | | 20% - 30% | | 20% - 50% | | 20% - 50% | |

| SALARIOS EN USD | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|-----------------|----------|---------------------------|------|----------------|------|-----------------|------|-------------|------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 6 K | 9 K | 9 K | 15 K | 15 K | 23 K | 28 K | 39 K |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 6 K | 11 K | 6 K | 15 K | 8 K | 15 K | 15 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 60% | |
| CHILE | FIJO | 5 K | 7 K | 8 K | 10 K | 10 K | 15 K | 14 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 30% - 50% | | MÁS DE 40% | |
| COLOMBIA | FIJO | 7 K | 9 K | 9 K | 10 K | 11 K | 12 K | 12 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 30% - 50% | | 30% - 60% | |
| MÉXICO | FIJO | 9 K | 11 K | 11 K | 14 K | 14 K | 18 K | 18 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 30% - 50% | | 40% - 60% | |
| PERÚ | FIJO | 6 K | 11 K | 7 K | 14 K | 11 K | 16 K | 13 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 25% | | 20% - 30% | | 20% - 50% | | 20% - 50% | |

La nomenclatura **M** corresponde a Millones y **K** corresponde a Miles.

(*) Tipo de cambio al 15/11/2022. Para más información, haz clic para ir a la página 5.



CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER (CHRO)



A este puesto también se le puede conocer como Director o Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Capital Humano, Gerente de Talento o People and Management. El CHRO reporta al CEO, Country Manager, Director Global y/o Director Regional de RRHH, mientras que a él reportan los diversos Gerentes de áreas de especialización de Recursos Humanos.

Liderar el área de capital humano, siendo Business Partner de las diferentes unidades de negocio, es su principal misión, en cuyo cumplimiento debe promover una propuesta atractiva de valor hacia el empleado en línea con el propósito de la organización. Sus responsabilidades parten de la definición de la estrategia anual de Recursos Humanos para toda la organización, la cual involucra las áreas de compensaciones, desarrollo y bienestar empresarial. Para generar este plan, debe ser capaz de gestionar el presupuesto del área y de comprender e integrar nuevas formas de trabajo, tales como: smart culture, metodologías ágiles, design thinking, entre otras.

Una fuente de nuevas formas de trabajo puede ser otra filial, con lo cual un CHRO debe poder liderar la implementación de las iniciativas globales, adaptándolas a la realidad local. Por último, quien está en esta posición es el encargado de codefinir el plan de capacitación total de la organización, en conjunto con los responsables de cada unidad de negocios, así como de gestionar las prácticas claves en los equipos (Talent Review, Performance Review, entre otros).

BENEFICIOS MÁS VALORADOS DE LOS CHROS

| | | | |
|---|--|--|--------------------------------|
|  | 94,5% Seguro de gastos médicos |  | 84,5% Seguro de vida |
|  | 48,5% Auto de la compañía |  | 60% Vales de comida |

TENDENCIA SALARIAL

| SALARIOS EN MONEDA LOCAL | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|--------------------------|----------|---------------------------|--------|----------------|--------|-----------------|--------|-------------|--------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 590 K | 1,03 M | 890 K | 1,78 M | 1,78 M | 2,82 M | 2,82 M | 5,19 M |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 30 K | 60 K | 30 K | 80 K | 30 K | 80 K | 30 K | 80 K |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 5 M | 6,5 M | 6 M | 8,5 M | 7 M | 10 M | 10 M | + |
| | VARIABLE | 10% - 25% | | 20% - 40% | | 20% - 50% | | 30% - 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 30 M | 40 M | 35 M | 40 M | 40 M | 50 M | 50 M | 55 M |
| | VARIABLE | 15% - 20% | | 15% - 30% | | 20% - 30% | | 30% - 40% | |
| MÉXICO | FIJO | 180 K | 220 K | 220 K | 250 K | 250 K | 280 K | 280 K | 350 K |
| | VARIABLE | 10% - 20% | | 20% - 30% | | 20% - 35% | | MÁS DE 40% | |
| PERÚ | FIJO | 20 K | 35 K | 25 K | 40 K | 35 K | 55 K | 40 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 20% | | 15% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 50% | |

| SALARIOS EN USD | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|-----------------|----------|---------------------------|------|----------------|------|-----------------|------|-------------|------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 4 K | 6 K | 6 K | 11 K | 11 K | 17 K | 17 K | 32 K |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 6 K | 11 K | 6 K | 15 K | 6 K | 15 K | 6 K | 15 K |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 6 K | 7 K | 7 K | 10 K | 8 K | 11 K | 11 K | + |
| | VARIABLE | 10% - 25% | | 20% - 40% | | 20% - 50% | | 30% - 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 6 K | 8 K | 7 K | 8 K | 8 K | 10 K | 10 K | 11 K |
| | VARIABLE | 15% - 20% | | 15% - 30% | | 20% - 30% | | 30% - 40% | |
| MÉXICO | FIJO | 9 K | 11 K | 11 K | 13 K | 13 K | 14 K | 14 K | 18 K |
| | VARIABLE | 10% - 20% | | 20% - 30% | | 20% - 35% | | MÁS DE 40% | |
| PERÚ | FIJO | 5 K | 9 K | 6 K | 11 K | 9 K | 14 K | 11 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 20% | | 15% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 50% | |

La nomenclatura **M** corresponde a Millones y **K** corresponde a Miles.

(*) Tipo de cambio al 15/11/2022. Para más información, haz clic para ir a la página 5.



CHIEF TECHNOLOGY OFFICER (CTO)



El CTO, también conocido como CIO, IT Manager o Gerente de Tecnología, es una posición que gana cada vez más terreno, ya que es responsable de gestionar los aspectos técnicos de una organización para garantizar que estén en línea con los objetivos de crecimiento y transformación de la empresa. El CIO también supervisará directamente todos los recursos técnicos, como el desarrollo del sistema, la arquitectura, la infraestructura, los datos, la seguridad cibernética y la gestión e integración del sistema heredado. Se trata de un puesto que responde al CEO o al General Manager y al cual le reportan los Gerentes de Sistemas y Gerentes de Transformación Digital.

Sus funciones van desde el desarrollo de los aspectos técnicos de la estrategia de la empresa hasta el monitoreo de KPIs/OKRs y del presupuesto del departamento, pasando por todos los estadios intermedios. Estos incluyen la implementación de nuevas tecnologías, que puedan generar una ventaja competitiva para la organización, la creación de medidas de protección para evitar violaciones de la seguridad y confidencialidad de la información, y la investigación de métodos para optimizar los activos tecnológicos de la empresa. Además de lo mencionado, deben cumplir un rol asistencial con los otros departamentos, asegurándose que utilicen la tecnología de la manera más eficiente, rentable y segura posible.

BENEFICIOS MÁS VALORADOS DE LOS CTOs

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
|  | 90,4% Seguro de gastos médicos |  | 70,1% Seguro de vida |
|  | 36,9% Auto de la compañía |  | 55,4% Vales de comida |

TENDENCIA SALARIAL



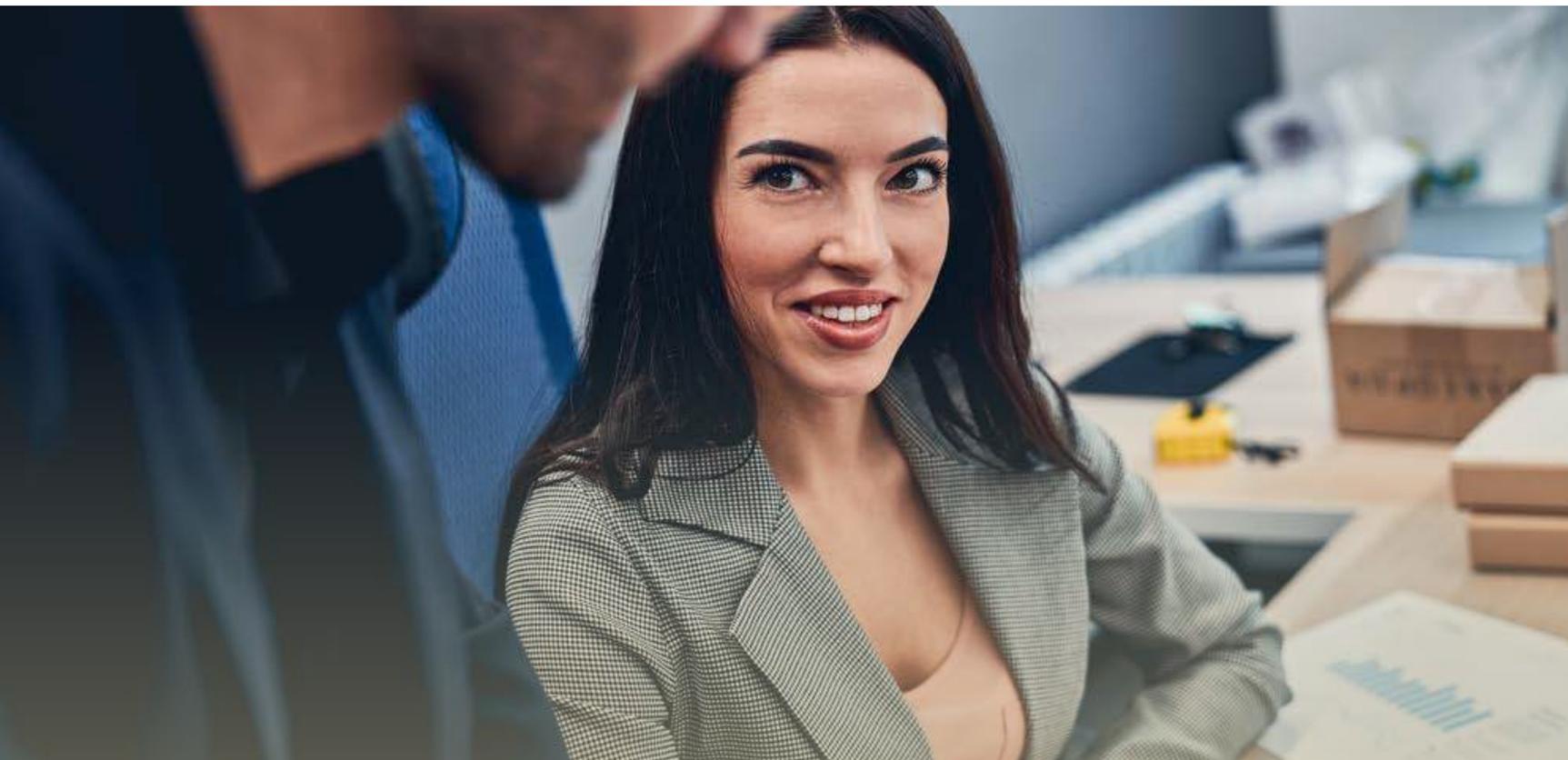
| SALARIOS EN MONEDA LOCAL | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|--------------------------|----------|---------------------------|--------|----------------|--------|-----------------|--------|-------------|--------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 620 K | 1,36 M | 1,41 M | 2,22 M | 2,22 M | 3,56 M | 3,56 M | 6,22 M |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 30 K | 50 K | 30 K | 60 K | 40 K | 80 K | 60 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 4,5 M | 6,5 M | 5 M | 8 M | 7 M | 11 M | 10 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 35 M | 45 M | 45 M | 55 M | 55 M | 65 M | 70 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | MÁS DE 50% | |
| MÉXICO | FIJO | 180 K | 220 K | 220 K | 300 K | 300 K | 350 K | 350 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 40% - 50% | | MÁS DE 45% | |
| PERÚ | FIJO | 22 K | 35 K | 25 K | 40 K | 35 K | 45 K | 40 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 20% | | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 50% | |

| SALARIOS EN USD | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|-----------------|----------|---------------------------|------|----------------|------|-----------------|------|-------------|------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 4 K | 8 K | 9 K | 14 K | 14 K | 22 K | 22 K | 38 K |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 6 K | 9 K | 6 K | 11 K | 8 K | 15 K | 11 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 5 K | 7 K | 6 K | 9 K | 8 K | 12 K | 11 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 7 K | 9 K | 9 K | 11 K | 11 K | 13 K | 14 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | MÁS DE 50% | |
| MÉXICO | FIJO | 9 K | 11 K | 11 K | 16 K | 16 K | 18 K | 18 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 30% - 40% | | 40% - 50% | | MÁS DE 45% | |
| PERÚ | FIJO | 6 K | 9 K | 7 K | 11 K | 9 K | 12 K | 11 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 20% | | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 50% | |

La nomenclatura **M** corresponde a Millones y **K** corresponde a Miles.

(*) Tipo de cambio al 15/11/2022. Para más información, haz clic para ir a la página 5.

CHIEF COMMERCIAL OFFICER (CCO)



El Chief Commercial Officer o CCO, para abreviar, también puede ser conocido con otros nombres, como lo son Gerente Comercial, Director Comercial, Director de Negocios, Gerente de Unidad de Negocios, Commercial Country Head. Se trata de un puesto que reporta al CEO de la organización y que está a cargo de las áreas de marketing, ventas, digital business y trade marketing; esto implica el desarrollo de la estrategia comercial.

Dentro de sus principales responsabilidades se destacan la planificación de la estrategia comercial y la medición de resultados. Asimismo, debe ser capaz de liderar las relaciones con los equipos comerciales, de marketing y clientes, al tiempo que define la combinación de ventas y precios más adecuados, para crear, modificar y/o conservar una imagen de la organización en el mercado. Sin embargo, sus funciones no terminan con la venta del producto o la contratación del servicio, puesto que debe encargarse del servicio posventa y fomentar la recompra de los consumidores.

BENEFICIOS MÁS VALORADOS DE LOS CCOs

| | | | |
|---|--|--|-------------------------------------|
|  | 89,3% Seguro de gastos médicos |  | 68,8% Seguro de vida |
|  | 54,9% Viajes cubiertos |  | 56,3% Auto de la compañía |



TENDENCIA SALARIAL



| SALARIOS EN MONEDA LOCAL | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|--------------------------|----------|---------------------------|--------|----------------|--------|-----------------|-------|-------------|--------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 860 K | 1,39 M | 1,39 M | 2,22 M | 2,37 M | 3,7 M | 3,7 M | 6,22 M |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 30 K | 60 K | 40 K | 60 K | 40 K | 80 K | 50 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 4,8 M | 7 M | 6 M | 9 M | 7 M | 12 M | 11 M | + |
| | VARIABLE | 15% - 40% | | 20% - 40% | | 30% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 30 M | 40 M | 40 M | 45 M | 45 M | 50 M | 50 M | 55 M |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | MÁS DE 50% | |
| MÉXICO | FIJO | 180 K | 220 K | 220 K | 280 K | 280 K | 350 K | 360 K | + |
| | VARIABLE | 15% - 30% | | 25% - 40% | | 35% - 45% | | MÁS DE 45% | |
| PERÚ | FIJO | 22 K | 40 K | 30 K | 45 K | 35 K | 50 K | 45 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 20% | | 20% - 35% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | |

| SALARIOS EN USD | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|-----------------|----------|---------------------------|------|----------------|------|-----------------|------|-------------|------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 5 K | 9 K | 9 K | 14 K | 15 K | 23 K | 23 K | 38 K |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 6 K | 11 K | 8 K | 11 K | 8 K | 15 K | 9 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 5 K | 8 K | 7 K | 10 K | 8 K | 14 K | 12 K | + |
| | VARIABLE | 15% - 40% | | 20% - 40% | | 30% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 6 K | 8 K | 8 K | 9 K | 9 K | 10 K | 10 K | 11 K |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | MÁS DE 50% | |
| MÉXICO | FIJO | 9 K | 11 K | 11 K | 14 K | 14 K | 18 K | 19 K | + |
| | VARIABLE | 15% - 30% | | 25% - 40% | | 35% - 45% | | MÁS DE 45% | |
| PERÚ | FIJO | 6 K | 10 K | 8 K | 12 K | 9 K | 13 K | 12 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 20% | | 20% - 35% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | |

La nomenclatura **M** corresponde a Millones y **K** corresponde a Miles.

(*) Tipo de cambio al 15/11/2022. Para más información, haz clic para ir a la página 5.

CHIEF OPERATIONAL OFFICER (COO)



Puede nombrársele también como Director de Operaciones, Chief Technical Officer, Gerente de Operaciones o VP de Operaciones. Recibe reportes de los Gerentes especializados en las distintas áreas y, a su vez, responde al Country Manager, CEO, Director Global o Director Regional de Operaciones. Se trata de personas que deben contar con una mirada transversal puesto que lidera todas las operaciones, buscando la eficiencia y la mejora continua en los procesos de la industria, acorde a los estándares corporativos, definidos internacional o localmente.

Un COO tiene una gran variedad de responsabilidades que comienzan con la definición de una estrategia para el área de operaciones, poniendo especial cuidado al presupuesto asignado al área para la mejora de los activos de la compañía. Asimismo, quienes ocupan este rol deben liderar, tanto proyectos de innovación con el objetivo de mejorar la eficiencia de la organización, como aquellos aspectos que conciernen a las iniciativas ambientales.

Por otro lado, tienen la función de velar por la producción industrial, respetando estándares gubernamentales, medioambientales y de seguridad, según la normativa local o internacional, pero sin descuidar el cumplimiento de los KPIs, midiendo y supervisando la producción y su rentabilidad. Por último, estos líderes deben ser capaces de gestionar equipos multidisciplinarios, enfocando su gestión en el desarrollo de las personas y asegurando la cobertura del plan de sucesión definido para el área.

BENEFICIOS MÁS VALORADOS DE LOS COOs

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
|  | 94,4% Seguro de gastos médicos |  | 73,5% Seguro de vida |
|  | 51% Viajes cubiertos |  | 58,2% Vales de comida |



TENDENCIA SALARIAL

| SALARIOS EN MONEDA LOCAL | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|--------------------------|----------|---------------------------|--------|----------------|--------|-----------------|--------|-------------|--------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 960 K | 1,33 M | 1,41 M | 2,07 M | 2,22 M | 3,41 M | 3,56 M | 5,92 M |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 30 K | 60 K | 40 K | 70 K | 40 K | 80 K | 50 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 5 M | 8 M | 6 M | 9 M | 7 M | 12 M | 10 M | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 35 M | 40 M | 40 M | 45 M | 45 M | 50 M | 50 M | 55 M |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | 40% - 60% | |
| MÉXICO | FIJO | 200 K | 240 K | 240 K | 320 K | 320 K | 350 K | 380 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 35% | | 35% - 40% | | 35% - 45% | | MÁS DE 45% | |
| PERÚ | FIJO | 22 K | 35 K | 25 K | 40 K | 35 K | 55 K | 45 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 20% | | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 50% | |

| SALARIOS EN USD | | FACTURACIÓN DE LA EMPRESA | | | | | | | |
|-----------------|----------|---------------------------|------|----------------|------|-----------------|------|-------------|------|
| | | < 50 M USD | | 51 - 150 M USD | | 151 - 200 M USD | | > 201 M USD | |
| ARGENTINA | FIJO | 6 K | 8 K | 9 K | 13 K | 14 K | 21 K | 22 K | 37 K |
| | VARIABLE | 20% | | 20 - 25% | | 25% - 30% | | 25% - 30% | |
| BRASIL | FIJO | 6 K | 11 K | 8 K | 13 K | 8 K | 15 K | 9 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 60% | | 20% - 60% | | 20% - 60% | | MÁS DE 50% | |
| CHILE | FIJO | 6 K | 9 K | 7 K | 10 K | 8 K | 14 K | 11 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | |
| COLOMBIA | FIJO | 7 K | 8 K | 8 K | 9 K | 9 K | 10 K | 10 K | 11 K |
| | VARIABLE | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 30% - 50% | | 40% - 60% | |
| MÉXICO | FIJO | 10 K | 12 K | 12 K | 17 K | 17 K | 18 K | 20 K | + |
| | VARIABLE | 20% - 35% | | 35% - 40% | | 35% - 45% | | MÁS DE 45% | |
| PERÚ | FIJO | 6 K | 9 K | 7 K | 11 K | 9 K | 14 K | 12 K | + |
| | VARIABLE | 0% - 20% | | 20% - 30% | | 20% - 40% | | 20% - 50% | |

La nomenclatura **M** corresponde a Millones y **K** corresponde a Miles.

(*) Tipo de cambio al 15/11/2022. Para más información, haz clic para ir a la página 5.



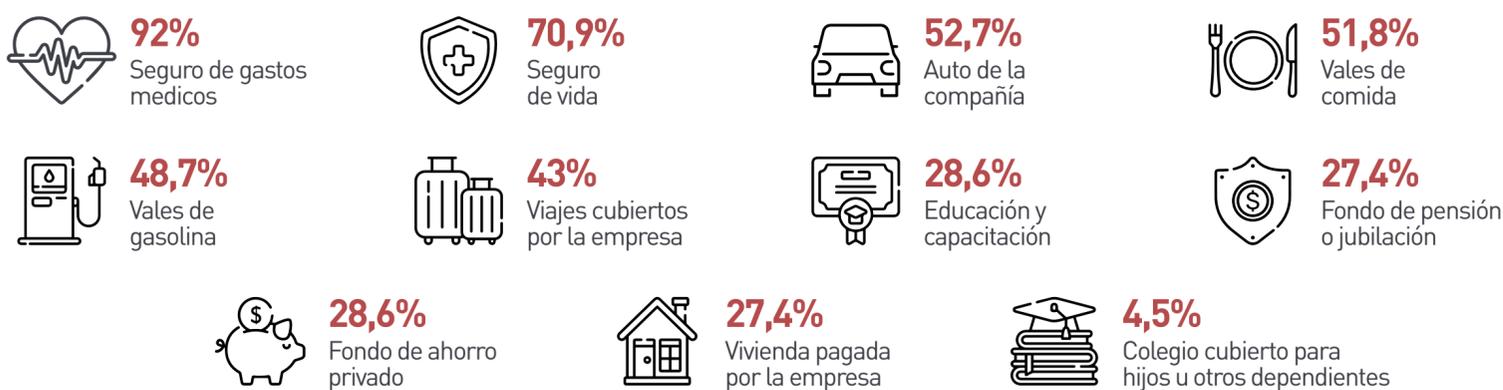
BENEFICIOS Y COMPENSACIONES

Los ejecutivos latinoamericanos reciben, además del salario, diversos tipos de compensaciones asociadas a su puesto que son muy valoradas y que las compañías utilizan como una forma de construir y mantener un sentimiento de pertenencia y de cultura organizacional, de manera que los colaboradores afiancen su compromiso y se disminuyan los índices de rotación.

A nivel C-Level, las compensaciones y beneficios adicionales al salario suelen ser incluso más importantes que en otros puestos, pues una vez que las necesidades básicas están cubiertas, se convierten en el factor diferenciador más relevante.

Para ilustrar la importancia de los beneficios a este nivel, preguntamos a ejecutivas y ejecutivos sobre su percepción en este tema. El 67,8% respondió que los beneficios son “importantes o muy importantes” al momento de aceptar un puesto directivo.

¿Qué beneficios reciben los ejecutivos en LATAM?



En los países observados en nuestro estudio, el beneficio con mayor prevalencia entre los ejecutivos es el seguro de gastos médicos, pues al menos nueve de cada diez de ellos cuenta con esta prestación. El seguro de vida se coloca como otro beneficio importante, pues está presente en siete de cada diez respuestas de nuestra encuesta. Aproximadamente la mitad de nuestros ejecutivos consultados cuentan con automóvil corporativo, vales de comida y gasolina, mientras que una tercera parte tiene cubiertos aspectos como educación y capacitación o fondo de pensión o jubilación.

Beneficios como fondo de ahorro privado, vivienda o colegio para hijos o dependientes son más infrecuentes. Cabe destacar que cada país presenta diferencias cuando revisamos las tres prestaciones que reciben con mayor frecuencia los ejecutivos. En casi todos los casos, las organizaciones suelen compensar de alguna forma el tema de la transportación o la movilidad, ya sea mediante el otorgamiento de automóvil corporativo, vales de gasolina o viajes pagados. En el caso de Argentina, Colombia y México, el automóvil de la compañía es muy utilizado, mientras que en Chile se suele ofrecer viajes cubiertos por la empresa y en Perú destacan los vales de gasolina.

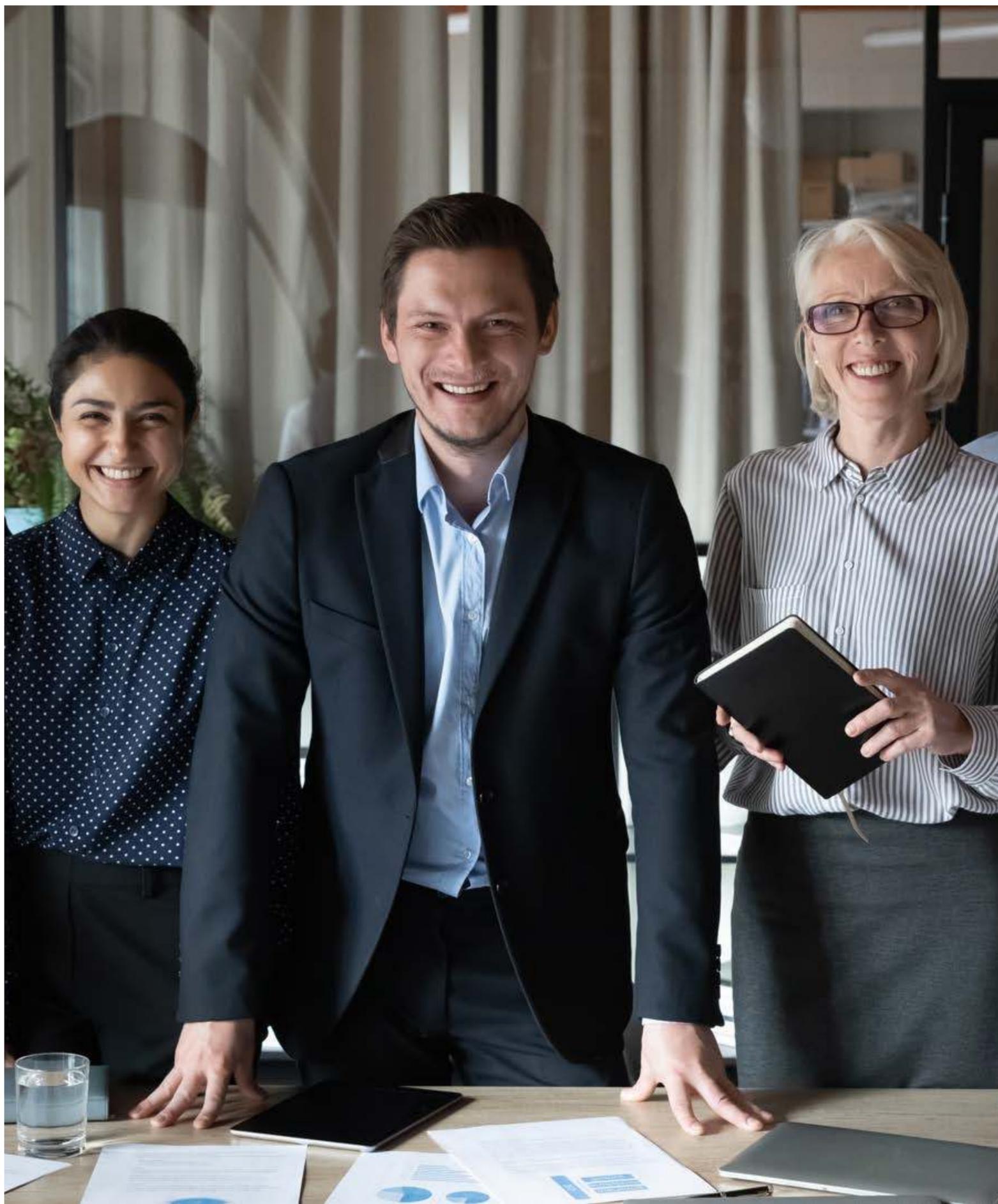
Top 3 Beneficios que reciben los ejecutivos C-Level por país

|  |  |  |  |  |  |
|---|---|---|--|---|---|
| Seguro de gastos médicos (93,7%) | Seguro de gastos médicos (92,2%) | Seguro de gastos médicos (85,5%) | Seguro de gastos médicos (74,5%) | Seguro de gastos médicos (96,4%) | Seguro de gastos médicos (91,6%) |
| Auto de la compañía (58,6%) | Seguro de vida (78,9%) | Seguro de vida (66,8%) | Seguro de vida (62,7%) | Seguro de vida (86,5%) | Vales de gasolina (50,6%) |
| Seguro de vida (50,5%) | Vales de comida (75,8%) | Viajes cubiertos por la empresa (43,8%) | Auto de la compañía (47,2%) | Auto de la compañía (69,4%) | Seguro de vida (47,8%) |

Adicionalmente a los beneficios, existen los incentivos de largo plazo o Long-Term Incentives (LTI), que son planes de compensación ejecutiva que generalmente se presentan en forma de acciones de rendimiento o acciones equivalentes de la empresa, que resultan muy atractivas para los colaboradores a nivel directivo. En América Latina, el 42% de los ejecutivos reciben este tipo de incentivos.

LONG-TERM INCENTIVES MÁS RECIBIDOS

| | |
|--------------|---------------------------|
| 51,5% | STOCK OPTIONS |
| 18,5% | RESTRICTED SHARES |
| 17,3% | LONG TERM CASH UNITS |
| 15,3% | PERFORMANCE SHARES |
| 12,5% | PERFORMANCE CASH UNITS |
| 11,2% | PHANTOM SHARES |
| 3,9% | STOCK APPRECIATION RIGHTS |



NUESTRA PRESENCIA GLOBAL

CONSULTORES EXPERIMENTADOS Y DEDICADOS EN TODO EL MUNDO

NORTE AMÉRICA

10 Oficinas

REINO UNIDO

27 Oficinas

EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE

62 Oficinas

AMÉRICA LATINA

13 Oficinas

AUSTRALIA

9 Oficinas

ASIA

18 Oficinas

LOS REFERENTES DE LATAM

LATAM

Ainara Ormazabal

Executive Director

+56 2 25853212

ainaraormazabal@pageexecutive.com

ARGENTINA

Martin Gerding

Partner

+54 915 57264915

martingerding@michaelpage.com.ar

COLOMBIA

Paola Pulgarín

Senior Partner

+57 17436736

paolapulgarin@pageexecutive.com

PANAMÁ

Carolina Marques

Principal

+507 63259662

carolinamarques@pageexecutive.com

CHILE

Isabel Carrasco

Associate Partner

+56 2 25853208

isabelcarrasco@pageexecutive.com

MÉXICO

Patricio Garretón

Senior Partner

+52 55 52845785

patriciog@pageexecutive.com

PERÚ

Rodrigo Escudero

Partner

+51 17125814

rodrigoescudero@pageexecutive.com

BRASIL

Humberto Wahrhaftig

Executive Director

+55 41 39069620

humbertow@michaelpage.com.br

Paulo Dias

Partner

+55 11 9 8802 9081

paulodias@pageexecutive.com



A woman with blonde hair and glasses is laughing joyfully in an office environment. She is wearing a light-colored blazer. In front of her is a desk with a laptop, a tablet, and a coffee cup. The background is a blurred office space with shelves.

Page Executive

Una nueva mirada al
reclutamiento ejecutivo.