

Guía Salarial 2024

2° SEMESTRE

 **mydna**
Better decisions. Great careers.



Tabla de Contenido

Nuestro Propósito	03
.....	
MyDNA Employee Experience	04
.....	
MyDNA Talent Acquisition	05
.....	
Introducción	06

Tendencias	08
Salario Emocional	09
Reclutamiento y selección con IA	10
Outplacement Digital	11
Beneficios	12

Análisis por Industria	17
Tecnología	18
Minería	18
Energía	19
Farma	19
Banca	20
Retail	20
Consumo Masivo	21
Logística	21
Automotriz	22
Inmobiliaria	22
.....	
Análisis por país LATAM	23
Argentina	24
Brasil	31
Chile	38
Colombia	45
Perú	52

Principales contrataciones del 2024	59
.....	
Productos de MyDNA: Salarios y Beneficios	61
.....	
Nuestra Metodología	72
.....	
Nuestros ebooks	74
.....	
Contacta a Nuestro Equipo	76

Nuestro Propósito

Ayudamos a la gente a lograr su propósito profesional y las empresas a prosperar a través de sus colaboradores



Guía a **3.200 millones de personas** a través del futuro del trabajo

Simplificamos el **Área de RRHH**

Todas las soluciones en una sola plataforma

MyDNA Employee Experience

En una única solución, **DIGITAL e INTEGRADA**, podrás cuidar de tus colaboradores y optimizar el desarrollo organizacional de la empresa. **Con más de 30 herramientas que apoyan a empresas y profesionales** en las decisiones estratégicas de negocio y carrera.

► Mira el video y descubra más

Prueba Gratis





MyDNA Talent Acquisition

En MyDNA Talent Acquisition puedes manejar TODAS las etapas de un proceso de reclutamiento y selección en UN SOLO LUGAR, desde la búsqueda de potenciales candidatos hasta la aplicación de filtro y tests a los finalistas. Además, podrás apoyarte con nuestro equipo de Digital Hunters durante todo el proceso.

Sé parte del reclutamiento 4.0

▶ [Mira el video y descubre más](#)

[Prueba Gratis](#)



La situación económica actual en América Latina puede variar en función de varios factores, como la situación política, la estabilidad económica de cada país, la inflación, el crecimiento del PIB y la relación comercial con otros países.

Algunos países de la región pueden experimentar crecimiento económico, mientras que otros pueden enfrentar desafíos. Vivimos, en el 1o Semestre de 2024, y pensando en América Latina como un todo, un momento de decrecimiento o estabilidad económica, y esos números se reflejan de forma clara en nuestra Guía Salarial - Perspectivas 2S24.

Para el 2º Semestre de 2024, las perspectivas de crecimiento económico para América Latina pueden depender de varios factores, como las políticas económicas implementadas, la estabilidad política, la inversión extranjera, la demanda interna y externa y la evolución post Pandemia. Las contrataciones en el periodo, así como el aumento salarial real, también dependen de estos factores, pero la tendencia es la mantención del poder de compra, puesto que el aumento de sueldos en general deben básicamente cubrir la inflación del periodo, sin valor incremental.

Con eso, la política de RRHH en compensaciones y contrataciones se hace cada vez más importante, y la gestión del talento un aspecto clave para el futuro de su empresa - ya que se deberá escoger donde pones la fichas: en un plan de carrera o en un aumento salarial, una vez que, claramente, esta no será una iniciativa masiva dado el entorno económico de la Región.

Aunque los datos del 1º Semestre muestren estas tendencias, también ya se percibe un mejor ánimo del mercado en relación a nuevas inversiones en Latam, lo que claramente podría influenciar en los sueldos en la Región. Minería, Tecnología, Logística y otras, son industrias que pasan por buen momento y que deben seguir contratando y elevando sueldos en general.

¡Por lo tanto, será un Semestre de muchos desafíos en general, haciendo con que el foco de las empresas siga en atracción y retención de Talentos Claves!

¡Esperamos entonces que nuestra Guía Salarial 2024 les ayude a tomar buenas decisiones!

Murilo Arruda
CEO & Founder **MyDNA**
murilo@mydnadigital.com

El mercado laboral ha experimentado profundas transformaciones gracias a la tecnología, afectando la empleabilidad, los cargos, los niveles salariales e incluso el funcionamiento de las empresas.

Con el avance de la automatización, digitalización y uso de inteligencia artificial (IA), las implicaciones tecnológicas se manifiestan de diferentes formas, ofreciendo tanto ventajas como obstáculos para empresas y profesionales. La automatización de tareas rutinarias permite a las empresas optimizar operaciones, reducir costos y aumentar el rendimiento. Además, la tecnología posibilita la creación de nuevos productos y servicios, garantizando una posición competitiva. Empresas de diversos sectores están apostando por la transformación digital y aplicando tecnologías como IA, análisis de big data e Internet de las Cosas (IoT) para maximizar la eficiencia operativa y fundamentar sus decisiones en datos precisos.

Existe una creciente demanda de nuevas funciones, especialmente en tecnología, análisis de datos y ciberseguridad, en respuesta a la digitalización del mercado. La automatización está reemplazando algunos empleos tradicionales al optimizar funciones repetitivas y manuales, lo que requiere una mayor requalificación y capacitación de los empleados para adaptarse a las tecnologías emergentes. Debido a la alta demanda y escasez de talentos, los profesionales con habilidades tecnológicas, como desarrolladores de software, ingenieros

de IA y analistas de datos, son cada vez más valorados. Sin embargo, la tecnología también aumenta la desigualdad salarial, beneficiando a los profesionales tecnológicos en detrimento de aquellos en profesiones más tradicionales.

Diversas industrias serán impactadas por el crecimiento de la IA y la automatización en el segundo semestre de 2024. Las empresas deberán invertir en tecnologías que impulsen la productividad y eficiencia, enfrentando obstáculos relacionados con la gestión del cambio y la requalificación de sus empleados. La consolidación del trabajo remoto e híbrido permitirá a las empresas acceder a un pool global de talentos, demandando nuevos modelos de gestión y cultura organizacional. Con la digitalización y el trabajo remoto, la seguridad de la información será aún más crucial, exigiendo inversiones en seguridad. La expansión de la economía gig, basada en el trabajo autónomo y contrataciones temporales, ofrecerá flexibilidad a las empresas, pero presentará desafíos en garantizar derechos laborales y beneficios a los trabajadores.

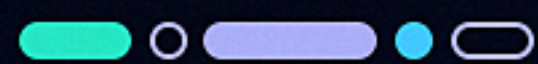
Para seguir creciendo en un mundo competitivo, las empresas deberán invertir en automatización, actualizar continuamente las competencias de sus empleados, especialmente en nuevas tecnologías y habilidades digitales, y gestionar de manera eficiente, flexible y adaptable, ajustando estrategias según los cambios tecnológicos y las demandas del mercado.

Fernando Brisola
CTO MyDNA
fernando@mydnadigital.com





Tendencias 2024



Salario Emocional

Es un conjunto de beneficios no económicos que las empresas ofrecen a sus empleados con el objetivo de aumentar su satisfacción, motivación y bienestar general. Estos beneficios complementan el salario monetario y se centran en mejorar la calidad de vida de los empleados tanto dentro como fuera del entorno laboral. Implica recibir reconocimiento, aprecio, oportunidades de crecimiento, un entorno laboral positivo y un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, entre otros aspectos que contribuyen al bienestar emocional y la motivación en el trabajo.

Aquí hay algunas tendencias clave en este ámbito:

Cultura de Empresa Positiva: Fomentar una cultura corporativa positiva es crucial. Esto implica crear un entorno laboral donde los empleados se sientan valorados, respetados

y motivados. Incluye promover la inclusión y la diversidad, fomentar el trabajo en equipo y la colaboración, y reconocer y celebrar los logros de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo contribuye al bienestar emocional de los empleados, aumenta su satisfacción y compromiso, y mejora la retención del talento.

Flexibilidad Laboral: La capacidad de trabajar de manera flexible, ya sea a través de horarios flexibles o la opción de trabajar de manera remota, sigue siendo una prioridad para muchos empleados. Las empresas están implementando políticas más flexibles para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta flexibilidad permite a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, reduciendo el estrés y mejorando su bienestar general.

Bienestar y Salud Mental: Las empresas están invirtiendo más en programas de salud mental y bienestar, ofreciendo acceso a terapia, meditación, y recursos para manejar el estrés. También se están implementando días de salud mental para permitir a los empleados tomar tiempo libre sin estigmatización.

Capacitación y Desarrollo Profesional: Las oportunidades de crecimiento profesional y el acceso a programas de capacitación y desarrollo son cada vez más valorados. Las empresas están ofreciendo más cursos, talleres y programas de mentoría para ayudar a los empleados a avanzar en sus carreras.

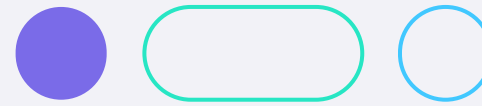
Responsabilidad Social Corporativa (RSC): Los empleados valoran trabajar para empresas que tienen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Las iniciativas de RSC y las políticas sostenibles están siendo utilizadas como herramientas para mejorar el salario emocional.

Tecnología y Bienestar: La tecnología está desempeñando un papel importante en el bienestar de los empleados. Herramientas como aplicaciones de bienestar, plataformas de comunicación y sistemas de gestión del desempeño están siendo adoptadas para mejorar la experiencia laboral.

Comunicación Abierta y Claridad: La transparencia en las decisiones empresariales y una comunicación abierta y honesta son esenciales para construir confianza. Las empresas están trabajando en mejorar la comunicación interna y en involucrar a los empleados en la toma de decisiones.

[Explore la solución completa >](#)





Reclutamiento y Selección con IA

La inteligencia artificial (IA) está revolucionando el proceso de reclutamiento y selección en las empresas de recursos humanos, ofreciendo herramientas avanzadas que optimizan la búsqueda y evaluación de talento de manera eficiente y precisa.

La IA puede transformar el proceso de selección al utilizar algoritmos avanzados para analizar grandes volúmenes de datos, identificar patrones en perfiles de candidatos y predecir qué candidatos tienen más probabilidades de tener éxito en el puesto. Esto no solo acelera el proceso de contratación, sino que también mejora la calidad de las decisiones tomadas.

Factores clave de operar con IA en la selección y reclutamiento en empresas de RRHH

Personalización en la gestión de talento:

Los sistemas de IA pueden analizar datos individuales de los empleados, como rendimiento, historial de formación y preferencias profesionales, para proporcionar recomendaciones personalizadas de desarrollo y asignación de roles. Esto no solo mejora la retención de talento al alinear mejor las expectativas y habilidades de los empleados con las oportunidades internas, sino que también facilita un crecimiento profesional más estructurado y satisfactorio para los colaboradores.

Selección objetiva basada en datos: La IA permite una evaluación más objetiva al eliminar sesgos inherentes en la selección humana, utilizando criterios basados en datos y métricas de rendimiento predefinidas para identificar candidatos con el mejor ajuste para el puesto.

Optimización del proceso de cribado inicial: La IA permite realizar una primera evaluación rápida y precisa de grandes volúmenes de currículums y perfiles en redes sociales profesionales. Utilizando algoritmos

de procesamiento de lenguaje natural y reconocimiento de patrones, la IA identifica automáticamente a los candidatos que cumplen con los requisitos básicos del puesto, reduciendo significativamente el tiempo que los reclutadores dedican a esta fase inicial y permitiéndoles concentrarse en evaluaciones más estratégicas.

Optimización del tiempo y recursos: Automatizar tareas repetitivas como la criba inicial de currículums o la programación de entrevistas libera tiempo para que los reclutadores se concentren en interacciones más estratégicas y en la evaluación cualitativa de los candidatos.

Mejora continua mediante aprendizaje automático: Los sistemas de IA pueden aprender y adaptarse continuamente a partir de los datos históricos y del rendimiento de los empleados, mejorando así su capacidad para predecir el éxito futuro de los candidatos y ajustando constantemente los criterios de selección.

[Explore la solución completa >](#)



Outplacement Digital

El outplacement es un programa ofrecido por las empresas para apoyar a los empleados que están en proceso de transición laboral debido a reestructuraciones, fusiones o cambios en la empresa. Este programa no solo brinda apoyo emocional y profesional al empleado saliente, sino que también representa una inversión estratégica para la organización. Funciona proporcionando orientación en la búsqueda de empleo, actualización de habilidades y redes de contacto, lo que beneficia tanto al empleado como a la organización al mantener la moral y una reputación positiva en el mercado.

Las diferencias entre un programa tradicional y un programa digital de outplacement para recursos humanos pueden ser significativas en términos de alcance, eficiencia y flexibilidad.

Mientras que los programas tradicionales

de plan de salida pueden ser efectivos en entornos más controlados y locales, los programas digitales de outplacement ofrecen una mayor accesibilidad, personalización y eficiencia, adaptándose mejor a las necesidades de una fuerza laboral moderna y globalizada.

Accesibilidad y alcance: Los programas tradicionales de outplacement se centran en sesiones presenciales y recursos físicos como oficinas, limitando la accesibilidad a empleados dispersos geográficamente o que buscan soluciones más flexibles. En contraste, los programas digitales son accesibles desde cualquier ubicación con conexión a internet, permitiendo llegar a empleados remotos o distribuidos globalmente y proporcionando acceso continuo a recursos de empleo, talleres virtuales y redes profesionales en línea.

Costo y eficiencia: Los programas tradicionales de plan de salida pueden ser costosos debido a la infraestructura física requerida y los gastos de personal

presencial, especialmente al gestionar múltiples ubicaciones que aumentan los costos operativos. En contraste, los programas digitales son más rentables al eliminar los costos de instalaciones físicas y ofrecer servicios de manera remota. Además, mejoran la eficiencia mediante la automatización de procesos administrativos y el seguimiento digital del progreso de los empleados.

Actualización y seguimiento: La actualización de materiales y la comunicación de cambios en el mercado laboral suelen ser más lentas debido a la dependencia de recursos impresos y sesiones presenciales en programas tradicionales. Por otro lado, los programas digitales pueden actualizar rápidamente materiales y ofrecer información en tiempo real sobre tendencias del mercado laboral, nuevas herramientas de búsqueda de empleo y oportunidades profesionales emergentes. Esto asegura que los empleados salientes estén bien preparados para enfrentar las dinámicas actuales del mercado laboral.

Personalización y flexibilidad: Los programas tradicionales suelen ofrecer un enfoque estándar y poco adaptable, con recursos limitados para personalizar el apoyo según las necesidades individuales de los empleados. En contraste, los programas digitales utilizan algoritmos para recomendar recursos adaptados a las habilidades, experiencia y objetivos profesionales de cada empleado, lo que resulta en un apoyo más relevante y efectivo durante la transición laboral.



[Explore la solución completa >](#)

Beneficios

Con el objetivo de aumentar la retención de talentos, mejorar la satisfacción laboral y aumentar la productividad, las empresas están destinando cada vez más recursos para ofrecer beneficios a sus empleados. En el segundo semestre de 2024, veremos una consolidación de importantes tendencias, con una mayor preocupación por el bienestar físico, mental y financiero de los colaboradores.

Una tendencia relevante es el énfasis en el bienestar y la salud mental. El apoyo psicológico y emocional, el asesoramiento financiero y legal se están haciendo cada vez más comunes.

Muchas empresas han adoptado la práctica permanente del teletrabajo y el trabajo híbrido, que se volvió popular durante la pandemia. Esto permite a los empleados trabajar desde casa o en un modelo mixto. Además, muchas compañías están implementando horarios

flexibles, lo que permite a los empleados ajustar sus horarios y lograr un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional.

Otros beneficios observados incluyen programas de capacitación y formación, asistencia financiera para educación universitaria y posgrado.

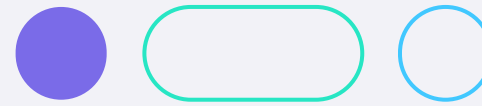
Varios empleadores están ofreciendo planes de pensiones privadas para complementar el sistema de jubilación pública. Además, se observa un crecimiento en la práctica de ofrecer bonificaciones y participación en los beneficios, lo que motiva a los empleados a contribuir más al éxito y crecimiento de la empresa.

Cada vez más empresas están preocupadas por el bienestar físico de sus empleados. Convenios con gimnasios y programas de actividad física son comunes para fomentar hábitos saludables entre los empleados. También se ofrecen chequeos médicos regulares, incluyendo exámenes periódicos para la monitorización y prevención de enfermedades.



La tabla a continuación muestra los beneficios más comunes ofrecidos por las empresas para diferentes niveles jerárquicos:

Beneficios	Operacional	Gerencial	Executivo
Asistencia Médica	✓	✓	✓
Vale Alimentación	✓	✓	✓
Vale Transporte	✓	✓	✓
Plan de Pensiones Privada	Opcional	✓	✓
Bonos/Participación en Beneficios	Opcional	✓	✓
Teletrabajo/Trabajo Híbrido	Parcial	✓	✓
Horarios Flexibles	Opcional	✓	✓
Programas de Capacitación	Opcional	✓	✓
Subsidios para Educación	✗	Opcional	✓
Chequeos Médicos Regulares	✓	✓	✓
Programas de Salud Mental	Opcional	✓	✓
Convenios con Gimnasios	Opcional	✓	✓
Licencia Sabática	✗	Opcional	✓
Programas de Voluntariado	✓	✓	✓
Subsidio para Coworking	✗	✓	✓
Ayuda para Guardería/Escuela	✓	✓	✓
Happy Hour/Team Building	✓	✓	✓
Incentivos para Movilidad Sostenible	✓	✓	✓
Seguro de Vida	Opcional	✓	✓
Beca de Estudio para Hijos	✗	Opcional	✓



¿En que nos ayudan los paquetes de beneficios?

Los beneficios para empleados son diseñados como un conjunto de incentivos para promover el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados. Reflejan la actitud de una empresa hacia su personal y son un factor crucial para la retención y atracción de talento. Ofrecer paquetes de beneficios de alta calidad cultiva una cultura profesional solidaria, mejorando el bienestar, las relaciones interpersonales, la colaboración, la eficiencia y la salud de los empleados.

Retención de Talento: Los empleados son más propensos a quedarse en una empresa que ofrece buenos beneficios.

Aumento de la Productividad: Los beneficios de salud y bienestar pueden llevar a empleados más saludables y productivos.

Satisfacción y Compromiso: Los empleados que sienten que su bienestar es una prioridad para la empresa están más comprometidos y satisfechos. El uso de la inteligencia artificial está ganando terreno.

Atracción de Talento: Un paquete de beneficios atractivo puede ser un diferenciador clave en el mercado laboral competitivo.

Mejora del Clima Laboral: Beneficios que promueven el equilibrio trabajo-vida y la salud integral contribuyen a un ambiente de trabajo más positivo.

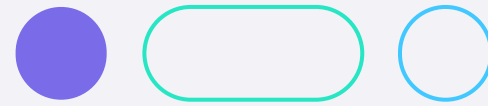
Tendencias Esperadas en los Beneficios Para el segundo semestre de 2024:

Tecnología y Automatización: Las empresas adoptarán plataformas digitales y soluciones basadas en inteligencia artificial para gestionar y personalizar los beneficios de sus empleados de manera más eficiente, será una tendencia dominante. Estas tecnologías permitirán una administración más ágil, reduciendo la carga administrativa y minimizando

errores. La automatización también facilitará el acceso a los beneficios, permitiendo a los empleados seleccionar y gestionar sus opciones de manera sencilla. Con la integración de tecnologías avanzadas, las empresas podrán ofrecer una experiencia de usuario más fluida y adaptada, mejorando así la satisfacción y el bienestar general de sus empleados.

Beneficios Basados en Datos: Las empresas utilizarán análisis avanzados y big data para comprender mejor las necesidades y preferencias de sus empleados. Esto permitirá personalizar los beneficios de manera más precisa, asegurando que cada empleado reciba el apoyo que realmente necesita. Además, el uso de datos ayudará a identificar tendencias y áreas de mejora, permitiendo a las empresas ajustar sus estrategias de beneficios de manera proactiva. Este enfoque basado en datos no solo optimizará





la eficacia de los beneficios, sino que también aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados al recibir beneficios que realmente valoran.

Enfoque en Diversidad e Inclusión: Beneficios que apoyan a una fuerza laboral diversa e inclusivas. Esto incluirá políticas de igualdad salarial, apoyo específico para la comunidad LGBTQ+, beneficios adaptados para empleados con discapacidades, programas que promuevan la equidad de género, programas de mentoría y desarrollo profesional.

Beneficios Globales: Con la creciente globalización del trabajo, habrá más paquetes de beneficios que se puedan aplicar internacionalmente. Como políticas de reubicación y ajustes salariales que consideren las diferencias económicas regionales. Los cursos de idioma como beneficios a facilitar la comunicación y colaboración transfronteriza, para promover una cultura organizacional cohesiva.

Beneficios para el cuidado familiar: En el futuro, los paquetes de beneficios ofrecerán un mayor

apoyo, reconociendo la importancia crucial de facilitar un equilibrio efectivo entre la vida laboral y personal de los empleados. Esto incluirá programas de conciliación familiar y apoyo emocional diseñados para ayudar a los empleados a manejar con mayor eficacia las responsabilidades familiares junto con sus carreras profesionales. Esta iniciativa no solo fortalecerá el bienestar de los empleados, sino que también contribuirá a crear un entorno de trabajo más compasivo y favorable.

Ecosistema Digital de Beneficios

Adoptar una solución integral no solo es una inversión en tecnología, sino también en el capital humano de la organización. Reunir la totalidad de información de un colaborador en una herramienta digital e integral permite gestionar eficientemente la operación de la empresa desde la contratación hasta el desarrollo y la retención de los empleados

de tu organización, facilitando una experiencia colaborativa y centrada en el empleado.

¿Cuáles son los beneficios de aplicar un ecosistema digital?

- 1 | Resolver las necesidades de desarrollo organizacional y adquisición de talento con un simple clic dentro de una misma plataforma.
- 2 | Activar la solución de la empresa en el momento preciso para contemplar resultados integrados de forma natural.
- 3 | Reducción considerable del presupuesto al operar con una solución digital ofrecida por el mismo proveedor.

Principales componentes de una Plataforma Integral de Gestión de RRHH:

People Analytics: Imagen global de los colaboradores. Su función está relacionada con la organización y toma de decisiones. Permite conocer y analizar el perfil del colaborador, compatibilidad con el cargo, así como el recorrido dentro y fuera de la compañía.

Salario y Beneficios: Facilita la generación de informes y análisis en tiempo real. Ofrece reportes de salarios personalizados del mercado según el perfil de cada colaborador y los beneficios asociados al cargo e industria de la compañía como salario emocional, entre otros.

Formación y Desarrollo: Ofrece herramientas para la creación y gestión de programas de formación y desarrollo profesional. Permite personalizar el aprendizaje según las necesidades individuales y el crecimiento profesional de los empleados.

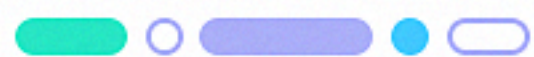
Gestión del Talento: Esta funcionalidad abarca desde la captación de talento mediante la gestión de candidatos, hasta la evaluación del desempeño y la planificación de sucesiones. Permite identificar, desarrollar y retener a los empleados clave dentro de la organización.

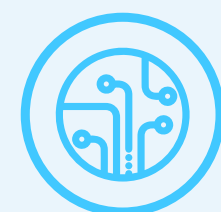
[Explore la solución completa >](#)





Análisis por Industria





Tecnología

La industria de tecnología sigue evolucionando rápidamente con avances en inteligencia artificial, computación cuántica y tecnologías de comunicación 5G y 6G. Las empresas se enfocan en soluciones de IA generativa, transformando sectores como salud, finanzas y educación. La computación cuántica, aunque inicial, muestra potencial para resolver problemas complejos.

El sector de ciberseguridad es una prioridad ante amenazas cibernéticas sofisticadas, con inversiones en protección de datos y detección de amenazas en tiempo real. El trabajo remoto e híbrido aumenta la demanda de soluciones de colaboración e infraestructura de TI segura.

Las startups tecnológicas reciben grandes inversiones, especialmente en sostenibilidad y tecnología verde. Los dispositivos IoT son más integrados en la vida diaria, y la realidad aumentada y virtual abren nuevas posibilidades en entretenimiento y educación.

Las regulaciones gubernamentales son significativas, con leyes más estrictas sobre privacidad de datos y uso ético de la IA. La colaboración internacional en regulación y estándares tecnológicos está en aumento.

El segundo semestre de 2024 será dinámico para la tecnología, con innovaciones, desafíos en ciberseguridad y un creciente énfasis en sostenibilidad y ética.



Minería

La minería enfrenta un escenario de incertidumbres y oportunidades. La demanda de metales preciosos y minerales sigue siendo fuerte, impulsada por la transición energética global y el avance de las tecnologías verdes. El aumento de la producción de vehículos eléctricos y la expansión de la infraestructura de energía renovable están elevando la necesidad de minerales como litio, cobre y níquel. Sin embargo, la industria también enfrenta desafíos significativos, incluyendo presiones regulatorias más estrictas, crecientes preocupaciones ambientales y sociales, y la necesidad de adoptar prácticas más sostenibles.

Los precios de los metales continúan volátiles, reflejando las fluctuaciones en las demandas globales y las tensiones geopolíticas, especialmente en regiones ricas en recursos naturales, como América Latina y África. Las empresas mineras están invirtiendo en tecnologías de automatización y digitalización para aumentar la eficiencia operativa y reducir los costos. Además, hay un enfoque creciente en iniciativas de minería responsable y en prácticas de ESG (ambiental, social y de gobernanza), con inversores y consumidores exigiendo mayor transparencia y responsabilidad a las empresas.

A nivel global, la industria minera necesita navegar por un período de transformación, equilibrando la creciente demanda de recursos con la necesidad de sostenibilidad y responsabilidad social. Las empresas que logren innovar y adaptarse a las nuevas exigencias tendrán una ventaja competitiva y podrán liderar el sector en la próxima década.



Energía

En el segundo semestre de 2024, la industria de la energía enfrenta un escenario complejo y dinámico. Las proyecciones indican un crecimiento continuo en la inversión en energías renovables, especialmente solar y eólica, impulsado por políticas gubernamentales y metas de sostenibilidad. La transición energética sigue siendo una prioridad global, con avances significativos en almacenamiento de energía y tecnologías de redes inteligentes para aumentar la eficiencia y la integración de fuentes renovables.

Los precios del petróleo y del gas natural muestran volatilidad debido a factores geopolíticos y cambios en la demanda global, influenciados por el lento crecimiento económico en algunas regiones y la recuperación en otras. Europa intensifica sus esfuerzos para reducir la dependencia de combustibles fósiles, acelerando proyectos de infraestructura para hidrógeno verde y expandiendo la capacidad de energía offshore.

Sin embargo, persisten desafíos, como la necesidad de grandes inversiones en infraestructura, la gestión de residuos nucleares y el impacto ambiental de la minería de minerales esenciales para tecnologías de energía limpia. La colaboración internacional y la innovación tecnológica serán cruciales para enfrentar estos desafíos y garantizar una transición energética sostenible y resiliente.



Farma

El sector farmacéutico proyecta un crecimiento continuo impulsado por avances tecnológicos e innovaciones en biotecnología. La investigación y desarrollo (I+D) están enfocadas en terapias genéticas y celulares, con varias empresas apostando por tratamientos personalizados. La pandemia de COVID-19 aún influye en el sector, con inversiones en vacunas y medicamentos antivirales persistiendo, además de la intensificación de la producción de vacunas para otras enfermedades infecciosas.

La inteligencia artificial (IA) y el aprendizaje automático (machine learning) están cada vez más integrados en los procesos de I+D, mejorando la eficiencia en el descubrimiento de nuevos medicamentos y en el análisis de datos clínicos. La digitalización también avanza en la cadena de suministro, optimizando la logística y reduciendo costos.

La regulación sigue siendo un desafío, con nuevas directrices emergiendo para garantizar la seguridad y la eficacia de las innovaciones biotecnológicas. La creciente demanda de transparencia y accesibilidad de medicamentos presiona a las empresas a adoptar prácticas más sostenibles y éticas.

Los mercados emergentes desempeñan un papel significativo, con inversiones sustanciales en Asia y América Latina, buscando expandir el acceso a tratamientos avanzados. La colaboración entre empresas farmacéuticas y startups de biotecnología es una tendencia creciente, impulsando la innovación y la competitividad en el sector.



Banca

Este mercado enfrenta un escenario marcado por la adaptación continua a la digitalización acelerada y la creciente demanda de servicios financieros más personalizados y accesibles. La tecnología blockchain y las fintechs siguen disruptiendo el mercado tradicional, con una adopción creciente de criptomonedas y soluciones de pago digital. Los bancos tradicionales invierten masivamente en inteligencia artificial y automatización para mejorar la eficiencia operativa y la experiencia del cliente.

La regulación también evoluciona, con autoridades financieras reforzando la supervisión sobre la ciberseguridad y la privacidad de los datos. Paralelamente, la sostenibilidad gana protagonismo, con instituciones financieras promoviendo prácticas ESG (Ambiental, Social y Gobernanza) y productos financieros verdes. La competencia sigue siendo intensa, exigiendo que los bancos se adapten rápidamente a los cambios tecnológicos y las expectativas de los clientes, mientras mantienen la estabilidad y la confianza en el sistema financiero global.



Retail

La industria del retail enfrenta un escenario dinámico, marcado por una recuperación económica gradual tras los desafíos de años anteriores. La digitalización continúa siendo un motor significativo de crecimiento, con el comercio electrónico consolidando su importancia. Las tiendas físicas también evolucionan, integrando tecnologías digitales para mejorar la experiencia del cliente, como pagos sin contacto y probadores virtuales. La personalización, impulsada por el uso de big data e inteligencia artificial, se vuelve crucial para atraer y retener consumidores, ofreciendo experiencias más adaptadas a las preferencias individuales.

La sostenibilidad sigue siendo el centro de las estrategias, con una creciente demanda de productos ecológicamente responsables y prácticas empresariales sostenibles. Además, la cadena de suministro muestra mayor resiliencia, adaptándose para evitar interrupciones y garantizar eficiencia. La inflación moderada y el aumento del costo de vida influyen en los patrones de consumo, llevando a los minoristas a enfocarse en ofertas promocionales y programas de fidelización para mantener la competitividad.



Consumo Masivo

La industria de bienes de consumo enfrenta un crecimiento moderado, impulsado por la recuperación económica global y la demanda de productos sostenibles. Las empresas se centran en innovaciones tecnológicas y prácticas sostenibles para satisfacer a los consumidores conscientes. La digitalización sigue siendo una tendencia clave, con inversiones en comercio electrónico y automatización logística.

El cambio al comercio electrónico ha aumentado las compras en línea y el uso de plataformas digitales para interactuar con los clientes. Esto ha llevado a mejoras en infraestructuras digitales e inversiones en inteligencia artificial y análisis de datos para personalizar la experiencia de compra.

Persisten desafíos como la volatilidad de los precios de materias primas y la presión inflacionaria, que pueden afectar las márgenes de lucro. Las empresas deben adaptarse a regulaciones cambiantes, especialmente en temas ambientales y de sostenibilidad. La gestión de la cadena de suministro sigue siendo crítica debido a las interrupciones que pueden impactar la disponibilidad de productos y costos.

A pesar de estos desafíos, la perspectiva para la industria es positiva. Las empresas que se adapten rápidamente a las dinámicas del mercado y las preferencias cambiantes estarán mejor posicionadas para aprovechar las oportunidades de crecimiento. La clave será innovar y equilibrar sostenibilidad con rentabilidad.



Logística

La logística está en transformación, impulsada por avances tecnológicos como la automatización y la inteligencia artificial. Las empresas están invirtiendo en vehículos autónomos, drones para entregas y sistemas de gestión de almacenes que utilizan machine learning para optimizar inventarios y prever demandas, aumentando la eficiencia y reduciendo costos.

La sostenibilidad se ha vuelto esencial, con regulaciones ambientales más estrictas presionando a las empresas a adoptar prácticas más ecológicas. Esto incluye el uso de combustibles alternativos, la optimización de rutas para reducir emisiones de carbono y embalajes reciclables. Las empresas que implementan estas prácticas ganan ventaja competitiva y satisfacen las expectativas de los consumidores conscientes.

La globalización y las fluctuaciones económicas globales impactan las cadenas de suministro, haciendo de la resiliencia un factor crítico. Las empresas están diversificando proveedores y adoptando estrategias de nearshoring para mitigar riesgos. Adaptarse rápidamente a los cambios y mantener la continuidad del negocio es crucial para la competitividad en el dinámico mercado logístico.



Automotriz

La industria automotriz sigue enfrentando desafíos y oportunidades significativas. Las fabricantes se centran cada vez más en la transición a vehículos eléctricos (EVs), impulsados por regulaciones ambientales estrictas e incentivos gubernamentales. Empresas como Tesla, Volkswagen y General Motors invierten en nuevas tecnologías de baterías e infraestructuras de carga para aumentar la autonomía y hacerlos más accesibles.

Además de la electrificación, la automatización y la conectividad son tendencias clave. Los autos autónomos están más cerca de la realidad, con pruebas en ciudades mostrando resultados prometedores. La conectividad 5G permite que los vehículos se comuniquen entre sí y con la infraestructura, mejorando la seguridad y eficiencia en el tránsito. Sin embargo, estas innovaciones plantean preocupaciones de ciberseguridad y privacidad que la industria está abordando.

La cadena de suministro global aún se recupera de los impactos de la pandemia y las tensiones geopolíticas. La escasez de semiconductores, crucial para la producción de vehículos modernos, persiste con señales de mejora. Las fabricantes están diversificando sus fuentes de componentes e invirtiendo en producción local para reducir la dependencia de proveedores extranjeros. Pese a las incertidumbres económicas, hay una demanda constante por vehículos sostenibles y tecnológicamente avanzados.



Inmobiliaria

Esta industria muestra proyecciones de crecimiento moderado, impulsado por una recuperación económica gradual. La demanda de inmuebles residenciales sigue alta en áreas urbanas, donde la búsqueda de apartamentos y casas cerca de centros de trabajo y estudio es elevada. El mercado de alquileres también se mantiene activo, con muchos optando por esta alternativa debido a las altas tasas de interés.

La digitalización y la tecnología siguen transformando la industria, con herramientas de realidad aumentada e inteligencia artificial facilitando la compra y venta de inmuebles. Las plataformas online de listados y visitas virtuales se vuelven más populares, ofreciendo una experiencia más conveniente. La sostenibilidad también se destaca, con proyectos inmobiliarios integrando soluciones verdes para atraer a consumidores preocupados por el medio ambiente.

No obstante, el sector enfrenta desafíos significativos, como la escasez de terrenos en grandes centros urbanos y el aumento de los costos de construcción debido a la inflación de materiales. Las políticas gubernamentales también juegan un papel crucial, con posibles cambios regulatorios impactando la oferta y demanda de inmuebles.

Análisis por país LATAM



Argentina



Lautaro Rodriguez
Business Developer **MyDNA**
lautarorodriguez@mydnadigital.com

El segundo semestre de 2024 presenta un panorama económico desafiante y lleno de oportunidades para Argentina. En este análisis, exploraremos las principales tendencias económicas, sociales y políticas que están moldeando el futuro del país.

.....

1. Crecimiento Económico

Argentina ha mostrado signos de recuperación económica en el primer semestre del 2024, con un crecimiento del PIB estimado en 2.5%. Esta recuperación se ha visto impulsada por un aumento en las exportaciones, especialmente en el sector agrícola y la industria manufacturera. Sin embargo, la inflación sigue siendo un problema persistente, con una tasa anual que se mantiene por encima del 40%.

2. Inversiones y Comercio

El clima de inversión en Argentina ha mejorado, gracias a políticas más favorables hacia el sector privado y la estabilización de la moneda. Las inversiones extranjeras directas han aumentado, especialmente en los sectores de energía renovable y tecnología. Además, el comercio internacional ha visto un incremento, con una balanza comercial positiva debido a las exportaciones agrícolas y de productos industriales.

.....

3. Desempleo y Empleo Informal

El mercado laboral argentino continúa enfrentando desafíos significativos. La tasa de desempleo se mantiene en un 9%, con una gran parte de la fuerza laboral empleada en el sector informal. Este sector representa aproximadamente el 35% del empleo total, lo que plantea retos en términos de protección social y derechos laborales.

4. Políticas de Empleo

El gobierno argentino ha implementado diversas políticas para fomentar el empleo formal y reducir la tasa de desempleo. Entre estas medidas se incluyen incentivos fiscales para empresas que contraten jóvenes y programas de capacitación laboral. Sin embargo, la efectividad de estas políticas aún está por verse en los próximos meses.

El segundo semestre de 2024 se perfila como un período crítico para Argentina, con importantes desarrollos económicos, laborales y políticos. La recuperación económica y las elecciones presidenciales serán factores determinantes en la configuración del futuro del país. Es fundamental que tanto el gobierno como el sector privado trabajen juntos para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presenten.



	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	1.190.389	1.497.344	1.882.162	0	19.465.476
	Jefe	1.942.290	2.424.831	3.014.065	1	33.947.639
	Gerente	3.572.717	4.432.651	5.585.141	2	66.489.769
	CFO	5.223.586	6.480.876	8.101.095	3	103.694.018
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	1.499.984	1.865.652	2.333.931	1	26.119.128
	Jefe	2.427.172	3.000.212	3.771.266	2	45.003.180
	Gerente	4.398.505	5.511.911	6.856.817	4	93.702.487
	CFO	6.398.925	8.018.703	10.055.454	6	152.355.357
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	1.991.009	2.488.761	3.128.373	2	36.087.036
	Jefe	3.169.912	3.982.301	4.989.824	3	63.716.822
	Gerente	5.762.408	7.294.187	9.176.088	5	131.295.374
	CFO	8.495.671	10.632.880	13.269.835	7	212.657.607

Salario Bruto Mensual (ARS\$)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	1.099.642	1.369.417	1.719.987	1	18.487.126
	Jefe	1.763.069	2.195.603	2.764.264	1	30.738.443
	Gerente	3.197.155	4.021.579	5.055.125	2	60.323.688
	CHRO	4.673.423	5.856.420	7.338.094	3	93.702.717
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	1.372.819	1.701.139	2.123.021	1	23.815.943
	Jefe	2.157.988	2.724.733	3.400.466	2	40.870.988
	Gerente	3.976.517	5.020.855	6.261.006	3	80.333.678
	CHRO	5.878.537	7.311.614	9.198.010	4	124.297.434
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	1.835.424	2.271.565	2.839.456	2	34.073.470
	Jefe	2.904.178	3.634.766	4.550.727	3	58.156.255
	Gerente	5.332.801	6.691.092	8.317.028	4	113.748.571
	CHRO	7.839.781	9.714.722	12.182.261	5	174.864.994

Salario Bruto Mensual (ARS\$)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	1.121.562	1.396.715	1.733.323	1	18.855.650
	Jefe	1.808.016	2.234.878	2.775.719	2	33.523.173
	Gerente	3.298.700	4.118.227	5.160.138	3	65.891.629
	CMO	4.833.462	5.967.237	7.465.013	4	101.443.026
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	1.388.732	1.731.586	2.167.946	1	23.376.414
	Jefe	2.254.479	2.790.197	3.465.425	3	43.248.056
	Gerente	4.074.175	5.131.203	6.455.054	4	87.230.456
	CMO	5.985.192	7.435.022	9.234.297	5	133.830.389
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	1.856.714	2.312.222	2.885.653	20	76.303.318
	Jefe	3.009.720	3.729.517	4.684.273	4	61.537.031
	Gerente	5.514.333	6.858.623	8.532.127	5	123.455.212
	CMO	7.912.831	9.878.690	12.289.091	7	197.573.803

Salario Bruto Mensual (ARS\$)



CARGO MÍNIMO MEDIO MÁXIMO VARIABLE ANUAL

EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

Analista Ssr	1.152.324	1.456.794	1.829.734	1	19.666.724
Jefe	1.884.963	2.347.401	2.943.641	1	32.863.614
Gerente	3.422.518	4.299.646	5.348.760	2	64.494.689
CIO	4.921.806	6.230.135	7.750.288	3	99.682.157

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Ssr	1.447.746	1.809.682	2.267.532	2	26.240.395
Jefe	2.310.703	2.910.206	3.666.859	3	46.563.290
Gerente	4.328.655	5.357.247	6.728.702	4	91.073.195
CIO	6.180.582	7.754.807	9.631.471	5	139.586.535

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Ssr	1.950.120	2.416.505	3.044.796	2	36.247.577
Jefe	3.071.734	3.858.962	4.854.574	4	63.672.869
Gerente	5.741.180	7.096.638	8.806.927	4	120.642.840
CIO	8.275.869	10.344.836	12.941.389	8	217.241.548

Salario Bruto Mensual (ARS\$)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	1.273.724	1.594.148	2.005.438	1	21.520.993
	Jefe	2.059.551	2.597.164	3.236.066	2	38.957.462
	Gerente	3.780.978	4.761.937	5.919.088	3	76.190.993
	COO	5.572.191	6.879.248	8.660.973	4	116.947.210
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	1.582.256	1.990.259	2.503.746	1	27.863.625
	Jefe	2.599.671	3.213.437	4.010.369	3	51.414.993
	Gerente	4.733.542	5.909.540	7.398.744	4	100.462.184
	COO	6.905.228	8.588.592	10.752.917	5	154.594.660
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	2.101.256	2.636.456	3.274.479	2	39.546.842
	Jefe	3.455.074	4.286.693	5.396.946	4	72.873.780
	Gerente	6.301.906	7.867.548	9.771.495	5	141.615.868
	COO	9.017.386	11.399.982	14.318.377	7	227.999.640

Salario Bruto Mensual (ARS\$)

Brasil



Murilo Arruda
CEO & Founder **MyDNA**
murilo@mydnadigital.com

En el segundo semestre de 2024, la economía brasileña enfrenta una serie de desafíos y oportunidades que influirán en su desempeño. El país sigue siendo uno de los mayores productores agrícolas del mundo, y el aumento de la demanda global de productos agrícolas ha proporcionado un impulso significativo a la economía. Sin embargo, la inflación y la alta tasa de interés continúan siendo obstáculos importantes.

La inflación en Brasil ha sido persistentemente alta, lo que ha llevado al Banco Central a mantener altas las tasas de interés para controlar el aumento de precios. Esto ha tenido un impacto en el consumo y la inversión, pero también ha ayudado a estabilizar la moneda y a mantener la confianza de los inversores extranjeros. En este contexto, las políticas gubernamentales jugarán un papel crucial en determinar si Brasil puede capitalizar sus fortalezas económicas y abordar sus debilidades de manera efectiva.

1. Innovación y Tecnología: Motor de Crecimiento

Brasil ha visto un crecimiento notable en su sector tecnológico, con un aumento en las startups y en la adopción de nuevas tecnologías. Las ciudades como São Paulo y Río de Janeiro se están convirtiendo en centros de innovación, atrayendo inversiones tanto nacionales como internacionales.

El gobierno ha implementado varias iniciativas para fomentar el desarrollo tecnológico, incluyendo incentivos fiscales y programas de financiación para startups. Estos esfuerzos están comenzando a dar frutos, con un aumento en el número de empresas tecnológicas y una mayor adopción de tecnologías avanzadas en diversos sectores. Este dinamismo en el sector tecnológico no solo está creando empleos, sino también mejorando la productividad y la competitividad de la economía brasileña en el escenario global.

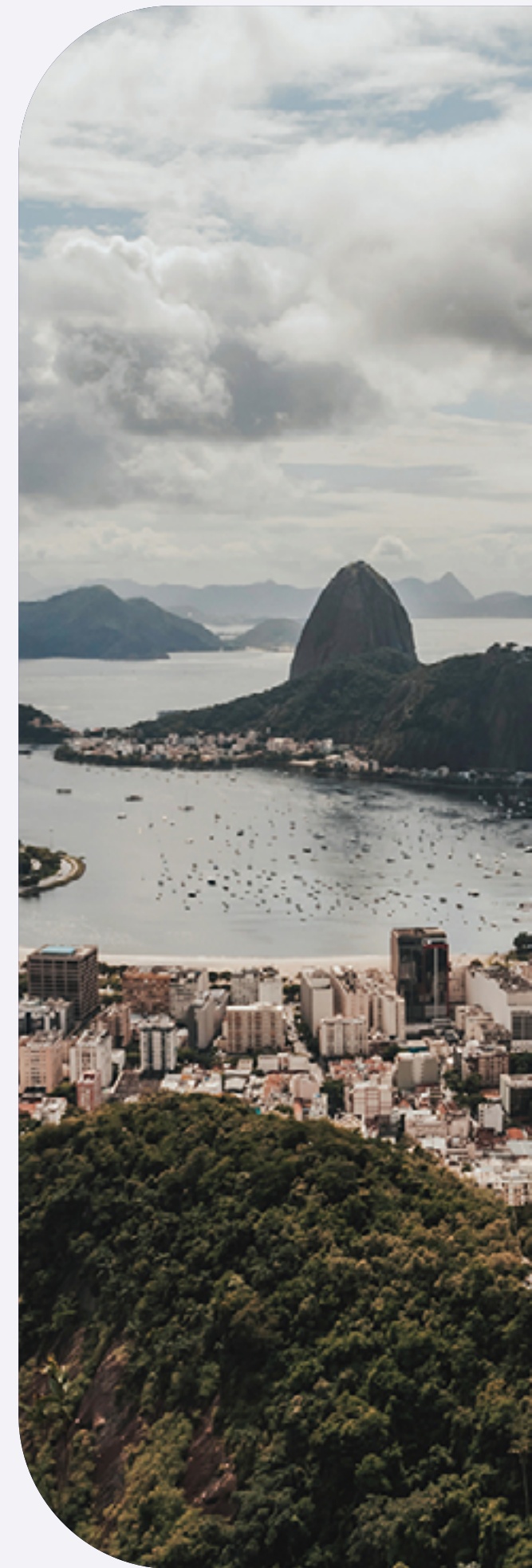
2. Comercio Exterior y Relaciones Internacionales

El comercio exterior sigue siendo un componente vital de la economía brasileña. Brasil mantiene relaciones comerciales sólidas con varias economías

grandes, incluyendo China, Estados Unidos y la Unión Europea. Las exportaciones de productos agrícolas y minerales continúan siendo pilares del comercio exterior de Brasil.

Sin embargo, el panorama internacional presenta desafíos, especialmente con la incertidumbre en las políticas comerciales globales y las tensiones geopolíticas. Para mitigar estos riesgos, Brasil está buscando diversificar sus mercados de exportación y fortalecer sus relaciones con otros países latinoamericanos. Además, el país está participando activamente en acuerdos comerciales regionales y globales para asegurar un acceso continuo a mercados importantes y fomentar un entorno de comercio libre y justo.

El segundo semestre de 2024 promete ser un período crítico para Brasil, con oportunidades significativas en el sector tecnológico y desafíos continuos en el ámbito económico y comercial. La capacidad del país para navegar estos desafíos y aprovechar las oportunidades será crucial para su crecimiento y desarrollo a largo plazo.



	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Pleno	3.252	4.034	5.083	2	61.726
	Coordinador	6.512	8.090	10.193	3	131.866
	Gerente	12.402	15.349	19.125	4	265.540
	CFO	24.822	30.834	38.481	6	595.100
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Pleno	3.980	5.007	6.208	3	81.608
	Coordinador	8.022	10.040	12.459	4	173.684
	Gerente	15.166	19.029	23.767	5	348.234
	CFO	30.874	38.496	47.812	9	858.457
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Pleno	5.352	6.632	8.250	4	114.737
	Coordinador	10.642	13.353	16.757	5	244.352
	Gerente	20.282	25.258	31.522	6	487.483
	CFO	40.755	51.199	63.539	14	1.397.745

Salario Bruto Mensual (R\$)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Pleno	2.944	3.675	4.605	1	52.552
	Coordinador	5.886	7.340	9.233	2	112.298
	Gerente	11.054	13.940	17.299	3	227.219
	CHRO	22.679	28.313	35.391	4	489.813
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Pleno	3.638	4.565	5.661	2	69.847
	Coordinador	7.389	9.145	11.395	3	149.065
	Gerente	13.718	17.299	21.797	4	299.277
	CHRO	27.955	35.031	43.579	5	641.071
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Pleno	4.889	6.066	7.631	3	98.869
	Coordinador	9.891	12.212	15.155	4	211.262
	Gerente	18.688	23.100	28.690	5	422.730
	CHRO	36.966	46.498	58.309	6	897.417

Salario Bruto Mensual (R\$)



EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
Analista Pleno	2.996	3.741	4.665	2	57.233
Coordinador	6.093	7.531	9.482	3	122.757
Gerente	11.377	14.203	17.896	4	245.720
CMO	22.842	28.878	36.299	5	528.459

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Pleno	3.755	4.647	5.809	3	75.744
Coordinador	7.397	9.327	11.715	4	161.365
Gerente	13.953	17.662	21.954	5	323.210
CMO	28.283	35.801	45.109	6	690.962

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Pleno	4.965	6.168	7.654	4	106.706
Coordinador	9.949	12.343	15.429	5	225.885
Gerente	18.636	23.561	29.686	6	454.719
CMO	38.264	47.711	59.638	7	968.528

Salario Bruto Mensual (R\$)

EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
Analista Pleno	3.099	3.894	4.863	2	59.575
Coordinador	6.331	7.894	9.892	3	128.678
Gerente	11.680	14.785	18.466	4	255.775
CIO	24.289	30.210	37.883	5	552.839

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Pleno	3.905	4.856	6.100	3	79.160
Coordinador	7.765	9.768	12.112	4	168.979
Gerente	14.770	18.440	23.031	5	337.449
CIO	29.798	37.341	46.303	8	795.362

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Pleno	5.144	6.478	8.079	4	112.077
Coordinador	10.317	13.043	16.330	5	238.684
Gerente	19.443	24.550	30.515	6	473.806
CIO	39.979	49.663	61.930	12	1.256.486

Salario Bruto Mensual (R\$)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Pleno	3.448	4.321	5.436	2	66.113
	Coordinador	6.887	8.673	10.798	3	141.377
	Gerente	13.241	16.489	20.579	4	285.263
	COO	26.513	33.225	41.797	5	608.012
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Pleno	4.232	5.357	6.745	3	87.321
	Coordinador	8.544	10.721	13.422	4	185.470
	Gerente	16.122	20.382	25.294	5	372.983
	COO	32.895	41.273	51.591	6	796.567
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Pleno	5.634	7.132	8.915	4	123.385
	Coordiandor	11.538	14.244	17.948	5	260.673
	Gerente	21.734	26.999	33.614	6	521.082
	COO	44.057	55.003	68.643	7	1.116.556

Salario Bruto Mensual (R\$)

chile



Fabiola Ortiz
BizDev Director **MyDNA**
fabiolaortiz@mydnadigital.com

En el segundo semestre de 2024, los países de América Latina enfrentan diversos desafíos y oportunidades en sus respectivos contextos económicos, sociales y políticos. A continuación, se presenta un análisis detallado sobre la situación en Chile, destacando sus principales desarrollos y retos en este período crucial.

.....

1. Economía y Crecimiento

Durante el segundo semestre de 2024, la economía de Chile ha mostrado señales mixtas de crecimiento. Mientras que algunos sectores como la minería y la tecnología han continuado expandiéndose, otros como la agricultura y el turismo han enfrentado desafíos debido a condiciones climáticas adversas y fluctuaciones en la demanda internacional. El Banco Central de Chile ha mantenido una política monetaria estable para controlar la inflación, que ha sido una preocupación constante durante este periodo. La tasa de crecimiento del PIB se espera que se mantenga en torno al 2.5%, con una inflación que oscilará entre el 3% y el 4%.

2. Tecnología

El sector tecnológico en Chile ha visto un notable desarrollo, impulsado por inversiones tanto locales como extranjeras. Santiago ha emergido como un hub tecnológico en América Latina, atrayendo a startups y grandes empresas de tecnología. Iniciativas como "Start-Up Chile" han jugado un papel crucial en este crecimiento, ofreciendo financiamiento y apoyo a nuevas empresas tecnológicas. Además, el gobierno chileno ha implementado políticas para fomentar la digitalización en diversas industrias, lo que ha resultado en un aumento en la adopción de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el internet de las cosas (IoT).

.....

3. Desafíos Sociales y Políticos

En el ámbito social y político, Chile ha atravesado un periodo de reformas y cambios. El segundo semestre de 2024 ha estado marcado por debates en torno a la nueva constitución, la cual busca reemplazar la actual que data de la dictadura de Pinochet. Este proceso ha generado tanto

esperanzas como tensiones entre distintos grupos sociales. Las demandas por mejores servicios públicos, igualdad de derechos y justicia social han sido centrales en las protestas y movimientos ciudadanos. El gobierno ha intentado abordar estas demandas mediante reformas en educación, salud y pensiones, aunque con resultados mixtos hasta ahora.



Chile se encuentra en una encrucijada de desarrollo económico, innovación tecnológica y reformas sociales y políticas. La capacidad del país para equilibrar estos elementos determinará su trayectoria en los próximos años.

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	1.162.774	1.466.297	1.846.068	1	18.328.713
	Jefe	1.860.206	2.348.745	2.928.885	2	31.708.063
	Gerente	3.107.176	3.918.255	4.929.164	2	54.855.565
	CFO	5.166.977	6.394.774	8.012.651	3	95.921.604
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	1.476.190	1.826.968	2.281.883	1	23.750.583
	Jefe	2.306.203	2.911.872	3.636.929	2	40.766.213
	Gerente	3.921.230	4.877.151	6.135.456	3	73.157.271
	CFO	6.337.648	7.912.169	9.969.334	4	126.594.712
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	1.920.606	2.425.008	3.053.085	2	33.950.106
	Jefe	3.071.742	3.888.281	4.860.352	4	60.268.362
	Gerente	5.164.458	6.512.558	8.140.697	5	108.759.716
	CFO	8.359.366	10.554.755	13.119.560	8	211.095.099

Salario Liquido Mensual (CLP)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	1.067.999	1.338.344	1.668.915	0	16.060.128
	Jefe	1.688.953	2.135.212	2.688.232	2	28.825.367
	Gerente	2.887.560	3.587.030	4.455.092	2	50.218.426
	CHRO	4.674.898	5.778.614	7.188.595	3	83.789.897
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	1.330.363	1.660.878	2.069.454	1	21.591.417
	Jefe	2.094.447	2.644.504	3.295.052	3	38.345.312
	Gerente	3.502.678	4.433.770	5.577.682	3	66.506.544
	CHRO	5.749.936	7.214.474	9.018.093	4	115.431.590
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	1.791.053	2.211.177	2.781.661	2	30.956.479
	Jefe	2.854.622	3.524.225	4.401.757	4	54.625.488
	Gerente	4.676.341	5.867.429	7.328.419	5	99.746.293
	CHRO	7.656.722	9.643.227	12.121.537	6	173.578.089

Salario Liquido Mensual (CLP)



CARGO MÍNIMO MEDIO MÁXIMO VARIABLE ANUAL

EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

Analista Ssr	1.095.274	1.375.973	1.728.222	0	16.511.675
Jefe	1.735.257	2.179.971	2.716.244	2	29.429.610
Gerente	2.953.266	3.673.216	4.580.501	2	51.425.028
CMO	4.738.738	5.923.422	7.410.201	3	88.851.330

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Ssr	1.367.427	1.700.779	2.115.769	1	22.110.130
Jefe	2.175.088	2.705.333	3.387.077	3	39.227.332
Gerente	3.590.410	4.544.822	5.694.662	3	68.172.335
CMO	5.950.039	7.373.034	9.201.547	4	117.968.548

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Ssr	1.800.581	2.262.036	2.845.642	2	31.668.509
Jefe	2.872.718	3.590.897	4.467.076	3	53.863.456
Gerente	4.897.515	6.068.792	7.543.509	5	103.169.466
CMO	7.862.363	9.766.911	12.257.473	7	185.571.309

Salario Liquido Mensual (CLP)

EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
Analista Ssr	1.145.261	1.428.006	1.777.867	0	17.136.071
Jefe	1.810.762	2.280.557	2.866.660	2	30.787.516
Gerente	3.044.328	3.819.733	4.751.748	2	52.330.348
CIO	4.925.278	6.172.027	7.770.582	3	92.580.405

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Ssr	1.420.197	1.768.615	2.217.843	1	22.991.989
Jefe	2.259.613	2.824.516	3.547.592	2	39.543.227
Gerente	3.771.433	4.726.106	5.865.098	4	75.617.697
CIO	6.204.158	7.659.455	9.551.340	5	130.210.731

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Ssr	1.872.303	2.364.019	2.957.387	2	33.096.261
Jefe	3.021.769	3.749.093	4.675.119	4	59.985.494
Gerente	4.990.548	6.317.150	7.928.023	5	107.391.544
CIO	8.161.864	10.176.888	12.761.817	8	203.537.756

Salario Liquido Mensual (CLP)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	1.254.203	1.565.797	1.943.154	0	18.789.562
	Jefe	2.026.576	2.508.139	3.132.665	2	35.113.943
	Gerente	3.387.570	4.192.537	5.278.404	3	62.468.797
	COO	5.385.358	6.808.291	8.503.556	5	115.740.950
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	1.552.556	1.952.901	2.431.362	2	26.364.161
	Jefe	2.507.531	3.118.819	3.886.049	3	46.782.287
	Gerente	4.165.453	5.213.333	6.547.947	4	85.498.669
	COO	6.676.533	8.440.623	10.474.813	6	151.931.219
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	2.065.954	2.592.163	3.240.204	3	37.586.369
	Jefe	3.334.199	4.152.178	5.227.591	4	66.434.840
	Gerente	5.546.848	6.968.402	8.717.471	5	117.069.157
	COO	9.064.064	11.259.707	14.153.452	10	247.713.555

Salario Liquido Mensual (CLP)



Lucas Canevaro
Co-Founder **MyDNA**
lucas@mydnadigital.com

Colombia se presenta como un país de grandes oportunidades y desafíos en el contexto económico de América Latina. Este análisis examina los aspectos económicos, sociales y políticos que influirán en el desarrollo del país durante este período. Se abordarán temas clave como el crecimiento económico, la inflación, el desempleo y las políticas gubernamentales que impactan al país.

1. Crecimiento Económico

Colombia ha experimentado un crecimiento económico sostenido en los últimos años, y se espera que esta tendencia continúe en el segundo semestre de 2024. El Producto Interno Bruto (PIB) del país ha mostrado una recuperación sólida tras la pandemia, impulsado por sectores como la construcción, la minería y los servicios. Además, las exportaciones de petróleo y café siguen siendo pilares fundamentales de la economía colombiana.

No obstante, la economía colombiana enfrenta retos significativos. La inflación ha sido un problema persistente, con aumentos en los precios de bienes

y servicios básicos que afectan a la población. El gobierno ha implementado medidas para controlar la inflación, pero la efectividad de estas políticas será crucial para mantener la estabilidad económica.

2. Empleo y Bienestar Social

El desempleo es otro tema crítico en Colombia. Aunque las tasas de desempleo han disminuido desde los picos observados durante la pandemia, sigue siendo un desafío alcanzar niveles pre-pandémicos. Los esfuerzos del gobierno para fomentar la creación de empleo, especialmente en sectores como la tecnología y el turismo, son esenciales para mejorar la situación laboral.

Además, el bienestar social es una prioridad en la agenda del gobierno. Se han implementado programas de asistencia social para apoyar a las comunidades más vulnerables, pero la desigualdad sigue siendo un problema importante. La inversión en educación y salud es fundamental para garantizar un crecimiento inclusivo y sostenible.

3. Políticas Gubernamentales y Futuro

El gobierno colombiano ha adoptado diversas políticas para impulsar el desarrollo económico y social. Las reformas tributarias, las inversiones en infraestructura y los acuerdos comerciales internacionales son algunas de las estrategias clave. Estas políticas están diseñadas para atraer inversión extranjera y fomentar el crecimiento del sector privado.

Mirando hacia el futuro, es vital que Colombia continúe trabajando en la diversificación de su economía. La dependencia de las exportaciones de petróleo y café puede ser un riesgo, especialmente en un contexto global de fluctuaciones de precios. La innovación y el desarrollo de nuevos sectores económicos serán cruciales para la resiliencia y el crecimiento a largo plazo.

En resumen, el segundo semestre de 2024 será un período de oportunidades y desafíos para Colombia. El crecimiento económico, la gestión de la inflación, la creación de empleo y las políticas gubernamentales serán determinantes para el progreso del país. Con un enfoque estratégico y una implementación efectiva de las políticas, Colombia puede consolidarse como una economía fuerte y resiliente en América Latina.

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	3.113.623	3.882.323	4.825.728	0	46.587.881
	Jefe	7.053.002	8.772.390	10.991.805	1	114.041.075
	Gerente	11.530.205	14.358.910	18.006.074	1	186.665.836
	CFO	22.665.439	28.155.825	35.448.183	3	408.259.458
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	3.867.904	4.846.997	6.049.052	0	58.163.964
	Jefe	8.678.751	10.875.628	13.670.664	1	141.383.165
	Gerente	14.337.236	17.766.091	22.029.953	2	239.842.235
	CFO	28.036.738	34.871.565	43.589.456	3	523.073.476
EMPRESA GRANDE	Analista Ssr	5.166.191	6.433.613	8.029.149	1	80.420.163
	Jefe	11.487.253	14.522.444	18.138.532	2	196.052.990
	Gerente	19.030.930	23.699.788	29.695.835	3	343.646.932
	CFO	36.502.503	46.147.286	58.145.580	4	738.356.570

Salario Bruto Mensual (COP)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	2.812.847	3.547.096	4.465.793	0	42.565.148
	Jefe	6.344.809	7.950.888	9.875.003	0	95.410.656
	Gerente	10.271.645	12.936.580	16.300.091	1	168.175.542
	CHRO	20.497.359	25.621.698	31.899.014	1	333.082.078
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	3.571.028	4.419.589	5.564.262	0	53.035.066
	Jefe	7.980.916	9.926.512	12.497.479	1	129.044.656
	Gerente	12.862.676	16.118.642	20.228.895	1	209.542.344
	CHRO	25.297.710	31.701.391	39.563.336	2	443.819.475
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	4.767.307	5.907.443	7.396.119	0	70.889.321
	Jefe	10.548.276	13.268.272	16.452.658	1	172.487.540
	Gerente	17.304.930	21.523.545	26.882.907	2	301.329.627
	CHRO	33.889.318	41.994.199	52.072.806	2	587.918.782

Salario Bruto Mensual (COP)

EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
Analista Ssr	2.923.168	3.617.782	4.489.667	0	43.413.383
Jefe	6.490.788	8.093.252	10.100.378	1	105.212.274
Gerente	10.555.503	13.194.379	16.572.140	1	171.526.930
CMO	20.670.721	26.132.390	32.665.488	3	378.919.662

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Ssr	3.622.412	4.516.723	5.668.487	0	54.200.672
Jefe	8.095.473	10.094.105	12.627.726	1	131.223.371
Gerente	13.343.047	16.472.898	20.459.339	2	222.384.119
CMO	25.834.278	32.333.264	40.578.246	3	484.998.957

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Ssr	4.796.109	6.025.263	7.501.452	1	75.315.785
Jefe	10.606.279	13.358.034	16.563.963	2	180.333.465
Gerente	17.470.244	21.865.136	27.243.959	3	317.044.472
CMO	34.444.951	43.218.257	54.109.258	4	691.492.114

Salario Bruto Mensual (COP)



EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
Analista Ssr	3.029.927	3.754.556	4.711.968	0	45.054.674
Jefe	6.764.809	8.509.193	10.653.510	0	102.110.318
Gerente	11.186.651	13.844.866	17.292.237	1	179.983.253
CIO	21.929.898	27.174.594	34.104.116	2	380.444.319

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Ssr	3.731.236	4.687.482	5.864.040	0	56.249.788
Jefe	8.494.281	10.538.810	13.162.974	1	137.004.528
Gerente	13.679.521	17.250.342	21.631.929	2	232.879.615
CIO	27.345.077	33.926.894	42.171.130	3	491.939.968

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Ssr	4.957.357	6.259.289	7.886.704	0	75.111.467
Jefe	11.280.630	14.030.634	17.510.231	1	182.398.239
Gerente	18.496.885	23.034.726	28.793.408	2	322.486.171
CIO	36.097.313	45.348.383	56.322.692	3	680.225.750

Salario Bruto Mensual (COP)



CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
-------	--------	-------	--------	----------	-------

EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

Analista Ssr	3.351.568	4.158.274	5.156.259	0	49.899.283
Jefe	7.460.413	9.302.261	11.599.919	1	120.929.388
Gerente	12.324.955	15.425.475	19.127.589	1	200.531.175
COO	24.293.812	30.066.599	37.673.449	3	435.965.687

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Ssr	4.150.062	5.181.101	6.450.470	0	62.173.206
Jefe	9.165.589	11.602.011	14.606.932	1	150.826.147
Gerente	15.329.665	19.066.747	23.928.768	2	257.401.085
COO	29.782.934	37.275.262	46.594.078	3	559.128.930

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Ssr	5.560.927	6.890.864	8.654.925	1	86.135.796
Jefe	12.561.341	15.507.828	19.384.785	2	209.355.683
Gerente	20.210.816	25.231.980	31.363.351	3	365.863.706
COO	39.580.962	49.724.827	61.807.960	5	845.322.056

Salario Bruto Mensual (COP)

Perú



Fabiola Bardelli
Senior Manager **MyDNA**
fabiolabardelli@mydnadigital.com

Las tendencias salariales para este segundo semestre 2024, pueden estar influenciadas por varios factores económicos y sociales. Aunque las proyecciones específicas pueden variar según sectores y regiones.

1. Crecimiento Económico

Si la economía peruana continúa mostrando signos de recuperación y crecimiento, especialmente después de los desafíos económicos de los últimos años, podría haber presiones al alza en los salarios. Las empresas podrían estar dispuestas a ofrecer aumentos salariales para atraer y retener talento en un mercado laboral más competitivo.

2. Inflación

La inflación es un factor importante a considerar. Si bien en años anteriores ha habido preocupaciones sobre la inflación en Perú, las políticas monetarias y fiscales pueden jugar un papel crucial en la gestión de la inflación y sus efectos en los salarios reales.

Un control efectivo de la inflación podría significar ajustes salariales más sostenidos y menos erosión del poder adquisitivo.

3. Sectorial y Regional

Los ajustes salariales pueden variar significativamente según el sector económico y la región geográfica. Por ejemplo, sectores en crecimiento como la tecnología, la minería y la agricultura exportadora podrían ver aumentos salariales más pronunciados debido a la demanda de habilidades específicas y a las condiciones del mercado global.

4. Política de Empleo y Salarios Mínimos

Las decisiones políticas, como cambios en el salario mínimo o programas de empleo impulsados por el gobierno, también pueden tener un impacto en las tendencias salariales. Aumentos en el salario mínimo podrían elevar los ingresos para

trabajadores en sectores informales y presionar a las empresas a ajustar sus escalas salariales.

5. Negociaciones Colectivas y Acuerdos Laborales

En sectores sindicalizados, las negociaciones colectivas entre empleadores y sindicatos pueden influir significativamente en los aumentos salariales. Estos acuerdos suelen ser un reflejo de las condiciones económicas y las expectativas de ambas partes.

Las tendencias salariales para este segundo semestre dependerán de una combinación de factores macroeconómicos, políticas públicas y dinámicas sectoriales, justándose salarios en diferentes industrias y grupos de trabajadores.



	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	4.108	5.181	6.471	1	75.119
	Jefe	6.410	8.094	10.052	2	129.497
	Gerente	11.544	14.447	18.117	3	241.272
	CFO	20.092	24.897	31.370	3	415.782
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	5.143	6.461	8.019	1	93.690
	Jefe	8.090	10.074	12.663	3	166.225
	Gerente	14.325	17.929	22.268	4	324.519
	CFO	24.878	30.866	38.398	5	589.548
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	6.947	8.576	10.695	2	137.223
	Jefe	10.660	13.359	16.578	4	233.775
	Gerente	19.115	23.894	29.986	4	430.084
	CFO	32.669	41.093	51.243	8	920.491

Salario Bruto Mensual (S/)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	3.807	4.724	5.905	1	68.495
	Jefe	5.911	7.380	9.217	1	110.698
	Gerente	10.604	13.108	16.319	2	209.724
	CHRO	18.384	22.724	28.246	3	386.314
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	4.692	5.880	7.367	1	88.198
	Jefe	7.340	9.186	11.446	2	146.975
	Gerente	13.160	16.267	20.203	3	276.533
	CHRO	22.341	28.173	35.469	4	507.108
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	6.194	7.820	9.853	2	125.123
	Jefe	9.801	12.205	15.244	3	207.486
	Gerente	17.203	21.721	27.217	4	390.981
	CHRO	30.434	37.620	46.799	5	714.771

Salario Bruto Mensual (S/)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	3.795	4.803	6.014	1	69.651
	Jefe	6.053	7.519	9.459	2	120.311
	Gerente	10.843	13.503	16.866	3	229.557
	CMO	18.417	22.993	28.925	4	413.868
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	4.762	5.997	7.526	1	86.957
	Jefe	7.578	9.378	11.807	3	154.744
	Gerente	13.329	16.724	21.039	4	301.035
	CMO	22.770	28.677	35.703	5	544.864
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	6.289	7.960	9.902	2	127.362
	Jefe	10.051	12.486	15.520	4	218.501
	Gerente	17.595	22.132	27.510	5	420.507
	CMO	30.459	38.026	47.152	7	798.547

Salario Bruto Mensual (S/)



EMPRESA PEQUEÑA

Facturación Anual:
< 30MM USD

CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
Analista Ssr	4.038	5.010	6.273	1	72.647
Jefe	6.309	7.906	9.914	1	118.588
Gerente	11.355	14.070	17.545	2	225.122
CIO	19.301	24.006	29.839	3	408.097

EMPRESA MEDIANA

Facturación Anual:
30MM a 100MM USD)

Analista Ssr	4.999	6.249	7.842	2	96.855
Jefe	7.747	9.782	12.306	3	166.291
Gerente	13.798	17.444	21.630	4	313.983
CIO	23.839	29.910	37.627	5	568.299

EMPRESA GRANDE

Facturación Anual:
> 100MM USD)

Analista Ssr	6.617	8.302	10.312	2	132.840
Jefe	10.342	13.075	16.213	4	228.810
Gerente	18.583	23.084	28.924	4	415.509
CIO	31.904	39.980	50.015	8	879.556

Salario Bruto Mensual (S/)

	CARGO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	VARIABLE	ANUAL
EMPRESA PEQUEÑA Facturación Anual: < 30MM USD	Analista Ssr	4.470	5.588	6.934	1	81.023
	Jefe	6.961	8.669	10.810	2	138.701
	Gerente	12.428	15.382	19.227	3	261.487
	COO	21.253	26.534	33.326	4	477.605
EMPRESA MEDIANA Facturación Anual: 30MM a 100MM USD)	Analista Ssr	5.513	6.934	8.723	1	104.016
	Jefe	8.636	10.769	13.536	3	183.068
	Gerente	15.217	19.165	23.975	4	344.971
	COO	26.171	32.961	41.399	5	626.259
EMPRESA GRANDE Facturación Anual: > 100MM USD)	Analista Ssr	7.463	9.260	11.593	2	148.154
	Jefe	11.495	14.279	17.992	4	257.029
	Gerente	20.234	25.388	31.658	5	482.364
	COO	35.106	43.882	55.072	7	921.521

Salario Bruto Mensual (S/)

Principales contrataciones del 2024

El 1º Semestre de 2024 fue de retomada en algunos países de Latam; por otro lado, otros tuvieron movimientos laterales, con contrataciones basicamente para cubrir posiciones existentes.

Dado el escenario, los jobs más demandados siguen esta lógica, con mucho de cambio en búsqueda de eficiencia y crecimiento en ventas y lucro.

Las principales contrataciones que hemos identificado fueron:



CSO

CTO - Startup

CEO - Middle Company

CMO

Gerente Administrativo Financiero

Gerente Comercial - Hunter

Gerente de Ventas y Marketing

Gerente de RRHH Estratégico

KAM - Cuentas Claves

Tesorero - Captación

Principales soluciones del ecosistema MyDNA

Somos una HRTech Latam resultado de la fusión de varias startups de éxito, lo que ha dado lugar a un Ecosistema Integrado. De entre las más de 30 soluciones digitales que ofrecemos, destacamos:



Plataforma de Gestión Integral de Colaborador

Onboarding Gamificado

Encuestas Salariales en Tiempo Real

Plan de Beneficios

Reclutamiento y Selección con IA

ATS

Encuestas de Clima

Encuestas de Cultura

Outplacement Digital

9Box

Análisis de Desempeño



Productos de MyDNA

Salarios y Beneficios

▶ Mirar el vídeo



Reportes Salariales en Tiempo Real

Realizar un análisis de mercado y benchmarking salarial eficaz es crucial para asegurar que una empresa ofrezca paquetes de remuneración competitivos y equitativos. Es fundamental considerar el tamaño de la empresa, la industria, los estudios, las cualificaciones y la experiencia de los profesionales para garantizar una estrategia salarial adecuada y alineada con el mercado.

- **Tecnologías avanzadas**

Las empresas varían en capacidades financieras y estrategias de remuneración. Las pequeñas pueden tener recursos limitados para salarios altos, mientras que las grandes tienen más flexibilidad y escala en el mercado de talentos.

- **Industria**

Cada sector tiene dinámicas y requisitos específicos. Por ejemplo, la tecnología puede

pagar más por habilidades en desarrollo de software, mientras que sectores tradicionales tienen estructuras salariales distintas.

• Estudios y Cualificaciones

La educación formal y las certificaciones influyen en los niveles salariales. Profesionales con títulos avanzados o certificaciones suelen tener expectativas más altas, reflejando su valor en el mercado.

- **Experiencia del Profesional**

La experiencia relevante es crucial. Profesionales con historial probado en entrega de resultados y liderazgo reciben compensaciones acordes a su impacto potencial.

- **Benchmarking Competitivo**

Comparar con competidores directos asegura competitividad. Atrae talento y motiva a empleados actuales.

Mirar Area Salarios y Beneficios >



Reporte Unitario

Genera reportes en tiempo real. Completa la información obligatoria para generar un reporte. Si necesitas algo más específico y customizado, completa los campos recomendados y por ultimo la información adicional.

1 | Información requerida

Por favor completa al menos toda la información requerida

Pais

País de la posición del colc

Industria

Seleccione una Industria

Área

Seleccione una Área

Posición

Seleccione una Posición

2 | Información Recomendada

Empresa

Seleccione una Opción

Inglés

Seleccione una Opción

Seniority

Seleccione una Opción

Educación

Seleccione una Opción

3 | Información Adicional

Salario

Ingrese salario

Bono

Bono Anual

Generar Reporte

Fecha	Industria	Posición	Pais	
20-5-2024	Recursos Humanos	CONSTRUCCIÓN CIVIL	Analista de RRHH	Chile
20-5-2024	Marketing	BIENES DE CONSUMO	Brand Manager	Chile

SALARIO BRUTO MENSUAL



SEGMENTACIÓN DEL MERCADO

-  **Región del Estudio** Lima, Perú
-  **Industria** Software & Technology
-  **Microempresas** Facturación hasta 20 mm USD/año

SALARIO BRUTO ANUAL



Para el cargo de **Encargado de Logística**, con las características mencionadas, se recibe en promedio un sueldo de S/5.472 por mes, con un bono de 1 salario(s) por año, en total recibe en promedio S/82.080 al año.

CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL

- Estudios Universitarios
- Área Desarrollo de Software
- Senioridad Más de 5 años ejerciendo la función de Gerente
- Inglés Básico

Creación de Bandas Salariales

La segmentación de funciones y la estructuración de una banda salarial son procesos fundamentales para cualquier empresa que busca establecer políticas de remuneración efectivas y equitativas. Aquí están los puntos clave de la gestión de bandas salariales:

- **Segmentación por Niveles de Responsabilidad**

Agrupar los cargos según niveles de responsabilidad y complejidad ayuda a entender las diferentes contribuciones dentro de la organización. Por ejemplo, roles de entrada, medios y de alto nivel pueden requerir rangos salariales distintos.

- **Análisis de Descripciones de Puestos**

Es crucial revisar y actualizar las descripciones de puestos para cada nivel de responsabilidad. Esto asegura que las funciones y expectativas

estén claras y alineadas con las metas organizacionales.

- **Definición de Rangos Salariales**

Establecer rangos salariales mínimos, medios y máximos para cada segmento de función basado en datos de mercado y políticas internas de remuneración. Esto proporciona una guía clara para la gestión de compensaciones y promueve la equidad interna.

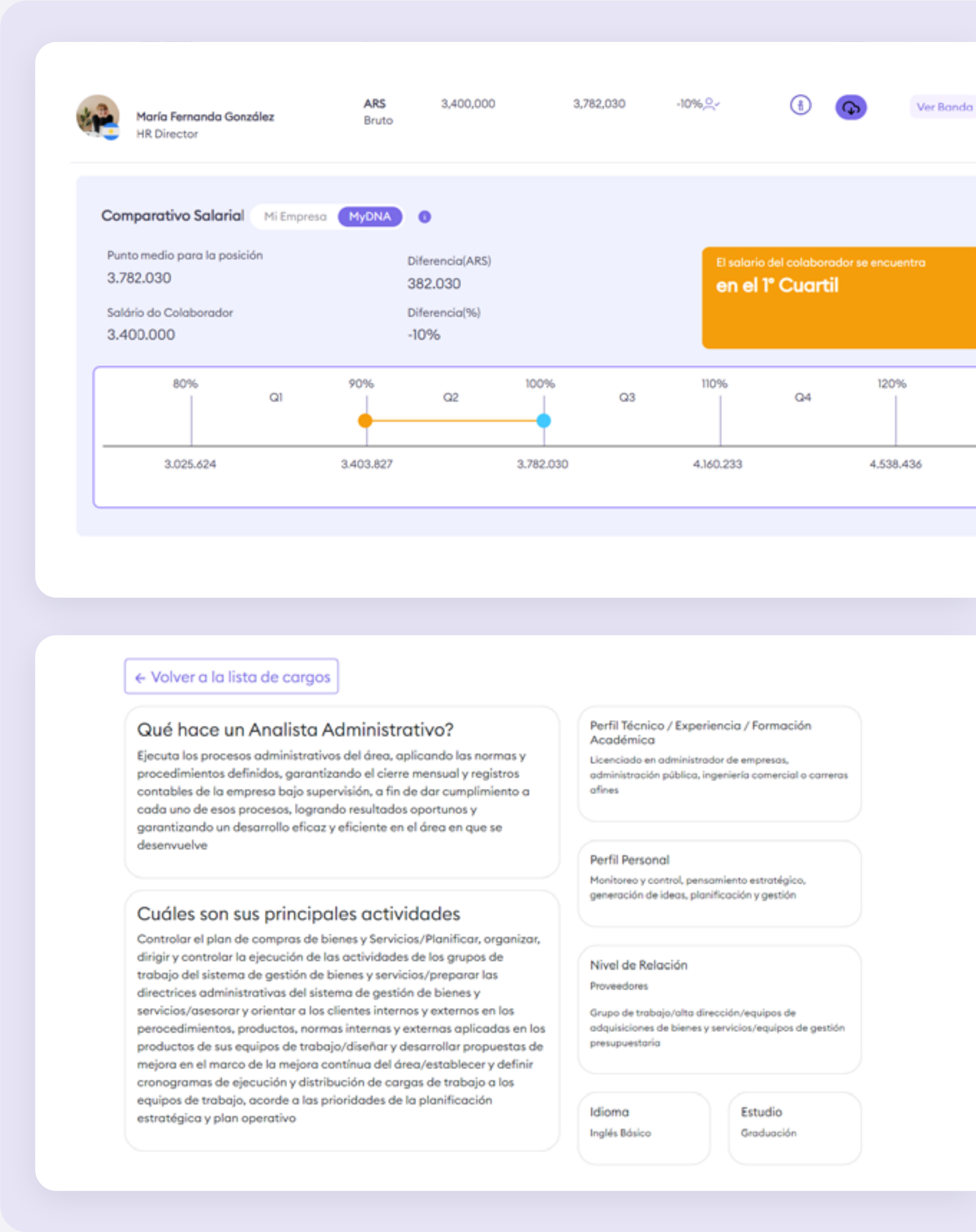
- **Consideración de Factores Adicionales**

Además del nivel de responsabilidad, considerar la experiencia, cualificaciones especiales y habilidades únicas que puedan influir en las compensaciones. Esto ayuda a personalizar las ofertas salariales según las necesidades específicas de cada rol.

- **Revisión y Ajustes Periódicos**

Comparar con competidores directos asegura competitividad. Atrae talento y motiva a empleados actuales.

Mirar Area Salarios y Beneficios >



9 Box: Performance x Salario

El comparativo entre desempeño y salario es fundamental para asegurar un sistema de remuneración justo y motivador dentro de una organización:

- **Sistemas de Evaluación de Desempeño**

Implementar sistemas robustos de evaluación de desempeño ayuda a medir de manera objetiva las contribuciones de cada colaborador, identificando fortalezas y áreas de mejora.

- **Importancia de la Relación Desempeño-Salario**

Vincular el desempeño individual directamente a la compensación salarial es una práctica que motiva a los colaboradores a alcanzar metas y objetivos organizacionales de manera más efectiva.

- **Establecer criterios de Evaluación claros**

Definir criterios transparentes para evaluar el desempeño, como metas alcanzadas, competencias

desarrolladas e impacto en el trabajo, asegura una base justa para las decisiones salariales.

- **Equidad y Justicia**

Asegurar que las decisiones salariales sean justas y equitativas, considerando no solo el desempeño individual, sino también factores contextuales como la experiencia y las responsabilidades.

- **Recompensa por Mérito**

Reconocer y recompensar a los colaboradores basándose en el mérito del desempeño fomenta un ambiente competitivo y promueve la retención de talento.

- **Diferenciación Salarial**

Establecer diferenciaciones salariales significativas entre desempeños excepcionales, satisfactorios y por debajo de la media ayuda a alinear mejor las recompensas financieras con las contribuciones individuales.

- **Comunicación Transparente**

Comunicar de manera clara y abierta cómo se determinan las decisiones salariales basadas

en el desempeño promueve la transparencia y aumenta la confianza de los colaboradores en la organización.

- **Incentivo al Desarrollo Continuo**

Utilizar el feedback de desempeño como una oportunidad para desarrollar habilidades y competencias necesarias para el crecimiento profesional y personal de los colaboradores.

- **Monitoreo y Ajustes**

Monitorear regularmente la efectividad del sistema de remuneración basado en el desempeño y realizar ajustes según sea necesario para asegurar que permanezca alineado con las metas estratégicas de la organización.

- **Impacto en la Cultura**

Organizacional Un sistema bien estructurado de relación entre desempeño y salario no solo influye directamente en la motivación y el compromiso de los colaboradores, sino que también moldea la cultura organizacional hacia el alto rendimiento y la meritocracia.



Al equilibrar adecuadamente desempeño y salario, las empresas pueden no solo recompensar de manera justa y motivadora a sus colaboradores, sino también impulsar el éxito organizacional y la sostenibilidad a largo plazo.

[Mirar Area Análisis de Desempeño >](#)

Integración de estrategias de Plan de Carrera y Remuneración

Las mejores estrategias de plan de carrera que acompañan los salarios pagados por la empresa generalmente incluyen elementos que promueven el desarrollo profesional continuo y la progresión dentro de la organización:

- **Flexibilidad y Personalización**
Ofrecer flexibilidad en las negociaciones salariales puede ser una ventaja importante. Esto incluye paquetes de beneficios adaptados a las necesidades individuales de los colaboradores.
- **Beneficios e Incentivos Adicionales**
Además del salario base, considerar paquetes de beneficios atractivos como seguro de salud, planes de jubilación, bonos por rendimiento y participación en las ganancias puede ser decisivo para atraer y retener talento.

- **Revisiones Salariales Periódicas**
Realizar revisiones salariales regulares basadas en el desempeño y las métricas del mercado demuestra un compromiso con el crecimiento profesional de los colaboradores.
- **Políticas de Promoción Interna**
Establecer políticas claras de promoción interna con criterios basados en el mérito anima a los colaboradores a buscar crecimiento dentro de la empresa, aumentando la tasa de retención.
- **Feedback y Comunicación**
Proporcionar retroalimentación continua a los colaboradores sobre su desempeño y progreso salarial ayuda a mantener la motivación y el compromiso.
- **Evaluación del Clima Organizacional**
Monitorear regularmente el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores respecto a la remuneración puede identificar áreas de mejora y ajuste.



[Mirar Area Análisis de Desempeño >](#)

• **Benchmarking Constante**

Mantenerse actualizado con las tendencias del mercado a través de benchmarking continuo garantiza que la empresa permanezca competitiva y atractiva para talentos calificados.

• **Programas de Desarrollo Profesional**

Invertir en programas de desarrollo profesional y educación continua demuestra un compromiso con el crecimiento y desarrollo de los colaboradores.

• **Estrategias de Retención de Talento**

Implementar políticas y prácticas que valoren y reconozcan los talentos existentes en la empresa, como programas de reconocimiento, mentoría y oportunidades de crecimiento, puede mejorar significativamente la tasa de retención.

 Plan de Carrera

Quiero un profesional apto a ocupar el cargo de:

ej: Jefe

de

ej: Comercial

Buscar

Limpiar

Nombre del Colaborador

	Luisa Rodríguez Gerente de Marketing	Proximo Nivel Gerente Director	Áreas Afines Marketing - Investigación y Desarrollo
	María Fernanda González Director de Recursos Humanos	Proximo Nivel Director Alta Administración	Áreas Afines Recursos Humanos - Finanzas - Marketing
	Rodrigo Da Silva Jefe de Operación y Manufactura	Proximo Nivel Jefe Subgerente	Áreas Afines Operación y Manufactura Ingeniería -
	Ana Morales Analista de Financiero	Proximo Nivel Analista Especialista/Coordinador	Áreas Afines Financiero

 DashBoard - Encuesta de Clima

La evaluación del clima organizacional es como tomar el pulso emocional de una empresa: revela la temperatura emocional y psicológica del entorno laboral. A través de esta encuesta se recopilan datos para comprender las percepciones y experiencias de los empleados. Este proceso proporciona información valiosa que permite a las empresas identificar áreas de mejora y promover un ambiente laboral saludable y productivo. Es una herramienta fundamental para cultivar la satisfacción, el compromiso y el bienestar de los empleados.



Implementar un plan de carrera sólido que acompañe los salarios pagados por la empresa no solo ayuda a retener talento y fomentar el compromiso de los colaboradores, sino que también contribuye al crecimiento sostenible y al éxito a largo plazo de la organización.

Mirar Area Plan de Carrera



Mirar Area Encuesta de Clima



Salario Emocional: Más Allá de la Remuneración Económica

El concepto de salario emocional está ganando cada vez más relevancia en el entorno laboral actual, ya que las empresas reconocen que ofrecer beneficios emocionales es tan importante como proporcionar una remuneración competitiva. Estos beneficios contribuyen a la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados. A continuación, se detallan algunos de los componentes clave del salario emocional:

- **Horario Flexible**

Permitir a los empleados ajustar sus horarios de trabajo para equilibrar mejor sus

responsabilidades personales y laborales aumenta su bienestar y productividad.

- **Trabajo Híbrido y Home Office**

Ofrecer opciones de trabajo híbrido o totalmente remoto permite a los empleados trabajar desde casa o desde cualquier lugar, lo que mejora su calidad de vida y reduce el estrés relacionado con los desplazamientos.

- **Viernes de Media Jornada**

Reducir el horario laboral los viernes da a los empleados un respiro adicional, ayudándolos a recargar energías para la semana siguiente.

- **Libre Vestimenta**

Permitir a los empleados vestirse de manera informal crea un ambiente de trabajo más relajado y cómodo.

- **Empresa Pet Friendly**

Permitir a los empleados traer a sus mascotas al trabajo puede reducir el estrés y aumentar la moral.

- **Políticas de Diversidad**

Fomentar un ambiente inclusivo y diverso en el que todos los empleados se sientan valorados y respetados.

- **Team Building y Celebraciones**

Organizar actividades de team building y celebraciones fortalece las relaciones entre los empleados y fomenta un sentido de comunidad.

- **Espacios de esparcimiento**

Proveer áreas de descanso y recreación dentro de la empresa donde los empleados puedan relajarse y desconectar del trabajo.

- **Canal de Comunicación Abierto**

Mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados, permitiéndoles expresar sus ideas y preocupaciones.

- **Espacio Físico de Trabajo y Ubicación**

Un entorno de trabajo cómodo, bien diseñado y bien ubicado puede influir positivamente en la satisfacción laboral.

• **Cultura de la Empresa**

Fomentar una cultura organizacional positiva que refleje los valores y la misión de la empresa.

• **Autonomía en el Trabajo**

Permitir a los empleados tomar decisiones y tener control sobre su trabajo aumenta su motivación y satisfacción.

• **Misión, Visión y Valores Compartidos**

Alinear a los empleados con la misión, visión y valores de la empresa genera un sentido de propósito y pertenencia.

• **Planes de Onboarding**

Implementar programas de onboarding efectivos para asegurar que los nuevos empleados se sientan bienvenidos y preparados desde el primer día.

• **Reconocimiento y Plan de Carrera**

Reconocer los logros de los empleados y ofrecer planes de desarrollo profesional y de carrera para su crecimiento dentro de la empresa.

• **Días Libres Adicionales**

Ofrecer días libres adicionales como incentivos o recompensas mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Implementar estos componentes de salario emocional no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también fortalece la lealtad y el compromiso hacia la empresa. En un entorno competitivo, ofrecer un salario emocional atractivo puede ser un diferenciador clave para atraer y retener el mejor talento.

Mirar Area Salarios y Beneficios >



Salario Emocional

Escoge la temática referente al salario emocional que entrega el mercado y descubre cuales

Aumentar sentido de pertenencia , fomentar y fortalece las relaciones interpersonales



Políticas de Diversidad

La diversidad aplicada al talento en las empresas no debe responder a cuotas ni a prejuicios, sino a competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes diferentes aportadas por cada persona.



Actividades de Teambuilding

Actividades que busca formar equipos de alto desempeño y mejorar las relaciones interpersonales dentro de un grupo.



Espacios de esparcimiento

Diversión o distracción, en especial para descansar o alejarse por un tiempo del trabajo o de las preocupaciones.



Canales de Comunicación

Los trabajadores son personas que como el resto necesitan comunicarse de tú a tú, conocer a sus compañeros y superiores y poder acceder a ellos cuando los necesiten.

mydna

GUÍA SALARIAL 2024 | 69

Benchmark Política Actualización de Sueldo por Inflación

Actualizar los salarios conforme a la inflación es crucial para mantener la motivación y satisfacción de los empleados. Para las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), implementar estrategias justas y transparentes es esencial para asegurar la estabilidad y retención del talento. Realizar un análisis periódico del índice de inflación y su impacto en el costo de vida de los empleados permite ajustar los salarios de manera informada y efectiva.

La comunicación abierta es fundamental para generar confianza y reducir la incertidumbre. Recursos humanos debe explicar claramente los criterios y procesos utilizados para ajustar los

salarios, demostrando así el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados. Además, es crucial considerar el impacto de los ajustes salariales en el presupuesto general de la empresa para asegurar su sostenibilidad financiera.

La plataforma de salarios en tiempo real de MyDNA puede ayudar a las empresas a implementar estrategias de actualización salarial. Esta herramienta proporciona datos actualizados sobre las tendencias salariales y el costo de vida, permitiendo a recursos humanos realizar ajustes basados en información precisa y actual. Eso facilita la transparencia y la comunicación efectiva, mostrando a los empleados cómo se calculan sus aumentos salariales en relación con la inflación y el desempeño de la empresa. Actualizar los salarios conforme a la inflación y utilizar herramientas digitales como MyDNA puede asegurar que los empleados se sientan valorados y apoyados.

Estas prácticas son esenciales para la estabilidad y el éxito a largo plazo de la organización, tanto para PYMEs como para grandes empresas.

[Mirar Area Salarios y Beneficios >](#)



Benchmark de Paquete de Beneficios por Industria

Realizar un benchmark de paquetes de beneficios por industria es una herramienta valiosa para los departamentos de recursos humanos. Este proceso permite comparar los beneficios que se ofrecen en distintos sectores y entender mejor las expectativas y necesidades de los empleados. Así, las empresas pueden diseñar paquetes de beneficios competitivos que no solo atraigan talento, sino que también retengan a los empleados clave.

Por ejemplo, en el sector tecnológico, es común encontrar beneficios como horarios flexibles, posibilidad de trabajar de manera remota y acceso a programas de desarrollo profesional continuos. Estos beneficios

responden a la naturaleza dinámica y exigente del trabajo en tecnología. Para las PYMEs en este sector, adoptar prácticas similares puede ser un diferenciador importante para atraer a profesionales altamente capacitados y motivados.

En contraste, en el sector manufacturero, los beneficios suelen estar más enfocados en la seguridad laboral y el bienestar físico. Programas de salud ocupacional, seguros médicos completos y planes de retiro robustos son algunos de los beneficios más valorados. Recursos humanos en PYMEs de este sector puede aprender de estas prácticas para mejorar el bienestar de sus empleados y reducir la rotación de personal.

Por último, en la industria de servicios, los beneficios a menudo incluyen descuentos en productos y servicios de la propia empresa, así como programas de reconocimiento y recompensas. Estos beneficios no solo incentivan a los empleados a usar y promocionar los productos de la empresa, sino que también fomentan un sentido de

pertenencia y orgullo. Las PYMEs en este sector pueden implementar estrategias similares para fortalecer la lealtad y satisfacción de sus empleados.

Explorar los diferentes enfoques y prácticas de beneficios en cada industria ayuda a las empresas a crear paquetes atractivos y relevantes para sus empleados. Al estar alineados con las tendencias del sector, los recursos humanos pueden asegurar que sus ofertas sean competitivas y respondan efectivamente a las expectativas del mercado laboral.

[Mirar Area Salarios y Beneficios >](#)



Nuestra Metodología

Confiabilidad y precisión de nuestra data

Show Me the Money es pionera en información salarial ágil en América Latina. A través de nuestra plataforma digital, ayudamos a las personas a que conozcan su valor actualizado de mercado y con nuestro módulo de salarios y beneficios del ecosistema de MyDNA, nos apoyamos en la tecnología para entregar la mejor información y solución para tu empresa de manera rápida y eficiente.

Nuestra base de datos se alimenta de 3 fuentes principales de información y nuestro algoritmo de Machine Learning optimiza los valores de salida, según distintas características salariales y fuentes de entrada.

O1 Crowdsourcing

O2 Solución Especializada para Empresas

O3 Partners Reclutamiento y Selección Local

O4 Portal de Vacantes

01

Crowdsourcing

Diariamente, cerca de mil nuevos usuarios ingresan su data salarial directamente en **Show Me The Money**, para obtener como resultado un reporte comparativo de su salario y beneficios actuales versus lo que está remunerado el mercado para su perfil profesional y experiencia.

02

Solución Especializada para Empresas

Hemos realizado más de 500 estudios especializados en los 6 países en que estamos presentes, totalizando 4 mil posiciones mapeadas. En cada estudio, las remuneraciones pagadas por las empresas se añaden a la base de datos para ser comparadas con lo que está ofreciendo el mercado, garantizando así la calidad de la información.

03

Partners Reclutamiento y Selección Local

A través de headhunter, reclutadores internos y partners en toda Latino América, obtenemos información salarial de los procesos de búsqueda de las empresas, así como de la pretensión de renta de los candidatos que se postulan a estas vacantes.

04

Portal de Vacantes

Exploramos todo el mercado y consideramos salarios para puestos vacantes en varios portales de empleo y también en nuestro propio portal de vacantes. A partir de estos datos, utilizamos técnicas de análisis de datos y algoritmos de **machine learning** para calcular promedios, medianas y distribuciones salariales, teniendo en cuenta variables como la experiencia, la ubicación y el nivel de formación.

.....

Así, de forma confidencial, los datos son recolectados periódicamente y gracias al machine learning somos capaces de entregar información actualizada y de calidad, de manera rápida y eficiente.

Conoces nuestros ebooks

Accede aquí



Empresas que impulsan su negocio usando nuestro Módulo de Salarios y Beneficios



+200 Empresas en todo LATAM

Contacta a Nuestro Equipo



Murilo Arruda

CEO & Founder **MyDNA**
murilo@mydnadigital.com



Lucas Canevaro

Co-Founder **MyDNA**
lucas@mydnadigital.com



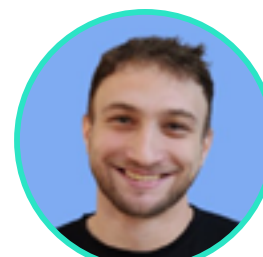
Fabiola Bardelli

Senior Manager **MyDNA**
fabiolabardelli@mydnadigital.com



Fabiola Ortiz

BizDev Director **MyDNA**
fabiolaortiz@mydnadigital.com



Lautaro Rodriguez

Business Developer **MyDNA**
lautarorodriguez@mydnadigital.com





www.mydnadigital.com



contacto@mydnadigital.com

[Agenda una Cita Aquí](#)