



Estudio ICICMA C&C 2025



ESTE MATERIAL ES PROPIEDAD DE
CLERC&CARVAJAL ESTUDIOS DE COMPENSACIÓN

ICICMA 2025

Sectores Ingeniería, Construcción, Inmobiliario, Concesionarias, Montajes y Medio Ambiente

Compartimos algunos hallazgos en relación a la muestra total:

- En relación con el análisis de género, la presencia de mujeres se ve similar a la de 2024, salvo en el caso del Gerente General, donde no se observan mujeres.
- La brecha de rentas entre hombres y mujeres es del 5% a favor de los hombres en promedio, siendo mayor en los niveles superiores.
- Un 9% de millennials ocupa la posición de Gerente General.
- El 41% de las empresas proyectan mantener su dotación, acentuándose esta intención en las empresas de mayor tamaño de ventas, donde alcanzas un 53%.
- Sólo un 18% entrega un Incentivo de Largo Plazo, y en su mayoría consideran programas relacionados con acciones. Esta práctica podría incrementarse, debido a que un 22% adicional de las empresas señala el deseo de implementarla.

Adquiere el estudio y te **sorprenderá** la **completitud** de los reportes, basados en una metodología **rigurosa** en el manejo de los conceptos y de la información proporcionada por las empresas. Encuentra información de **tu sector en particular**.

Contenido

Alcance

Muestra, sectores, áreas y cargos

Compensaciones

Renta total y sus componentes reales y en target, por sector, ventas, entre otras variables

Incentivos y Beneficios

Análisis y diseño de bonos pagados y en target, mix de rentas, beneficios, entre otros

Otros Contenidos

Gestión de Personas, perfil de los ocupantes, impacto del perfil en las rentas, bandas salariales y más

Nuestros agradecimientos a las **91 empresas** participantes, presentes en los siguientes sectores:

Construcción

70W INMOBILIARIA
 APPLUS+
 AXIS
 BECHTEL CONSTRUCCIÓN
 BESALCO CONSTRUCCIONES
 BESALCO CORP
 BESALCO ENERGÍA RENOVABLE
 CONSTRUCTORA AVELLANEDA
 CONSTRUCTORA DE VICENTE
 CONSTRUCTORA DESCO
 CONSTRUCTORA ECOMAC
 CONSTRUCTORA EL COIHUE
 CONSTRUCTORA INGEVEC
 CONSTRUCTORA LO CAMPINO
 CONSTRUCTORA NORTE VERDE
 CONSTRUCTORA PAZ
 CONSTRUCTORA POCURO
 DEMOCORP
 EBCO
 ECHEVERRÍA IZQ. EDIFICACIONES
 EMPRESAS FG
 EURO CONSTRUCTORA
 EUROCORP
 FAI SUR
 FLESAN CORP
 GESPANIA
 GRUPO ECHEVERRÍA IZQUIERDO
 GRUPO MAESTRA
 ICAFAL CONSTRUCCION
 ICAFAL CORP
 IM2 SOLAR
 INDEPENDENCIA GESTION Y ADM.
 INGEVEC CORP
 ISIETE

Inmobiliario

70W INMOBILIARIA
 ACTIVA
 ARCOS DORADOS MCDONALD'S
 BESALCO CORP
 BESALCO INMOBILIARIA
 ECHEVERRÍA IZQ. SOLUCIONES HABITAC.
 EMEBE DI
 EMPRESAS FG
 EURO INMOBILIARIA
 EUROCORP
 FAI SUR
 FLESAN ASESORÍAS INMOBILIARIAS
 GRUPO ECHEVERRÍA IZQUIERDO
 GRUPO MAESTRA
 ICAFAL CORP
 ICAFAL INMOBILIARIA
 INDEPENDENCIA GESTION Y ADM.
 INGEVEC CORP
 INMOBILIARIA ECOMAC
 INMOBILIARIA INGEVEC
 INMOBILIARIA LO CAMPINO
 INMOBILIARIA PAZ
 INMOBILIARIA POCURO
 INMOBILIARIA QUILICURA
 INMOBILIARIA SANTOLAYA
 LO CAMPINO
 NORTE VERDE
 PAZ CORP
 SALFA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA
 SIENA
 SIENA SERVICIOS
 SOCOVESA
 TERRITORIA
 TRAYECTA

Concesionarias

APPLUS+
 BESALCO CONCESIONES
 BESALCO CORP
 ICAFAL CONCESIONARIA
 ICAFAL CORP
 SACYR CONCESIONES

Montajes

APPLUS+
 AVA
 BESALCO CORP
 BESALCO MD MONTAJES
 DESSAU INGENIERÍA
 ECHEVERRÍA IZQ. MONTAJES IND.
 FLESAN CORP
 FLESAN MINERÍA
 GRUPO ECHEVERRÍA IZQUIERDO
 INCOLUR
 MAS ERRÁZURIZ
 SALFA MONTAJES INDUSTRIALES
 SIGDO KOPPERS
 SYNCORE

Medio Ambiente

APPLUS+
 AUSENCO
 FLESAN CORP
 GAC
 GREENTECH SOLUTIONS
 IM2 SOLAR
 JAIME ILLANES Y ASOC. CONSULTORES
 KNIGHT PIESOLD
 MINERÍA Y MEDIO AMBIENTE
 SGA GESTIÓN AMBIENTAL
 SOLARGIA

414 cargos presentes en las siguientes Clasificaciones y Jerarquía de Cargos:

CLASIFICACIÓN	JERARQUÍA
Gerente General	Gerente General
Gerentes	Gerente División
	Gerente Filial
	Gerente
Gerentes Depto. y Subgerentes	Gerente Depto.
	Subgerente
Jefaturas	Jefe Depto.
	Jefe
	Líder
	Supervisor
Profesionales	Profesional Experto
	Profesional Senior
	Profesional Pleno
	Profesional Junior
Administrativos, Técnicos y Operativos	Técnico Senior
	Técnico Pleno
	Técnico Junior
	Operativo Senior
	Operativo Pleno
	Operativo Junior
	Administrativo Senior
	Administrativo Pleno
	Administrativo Junior

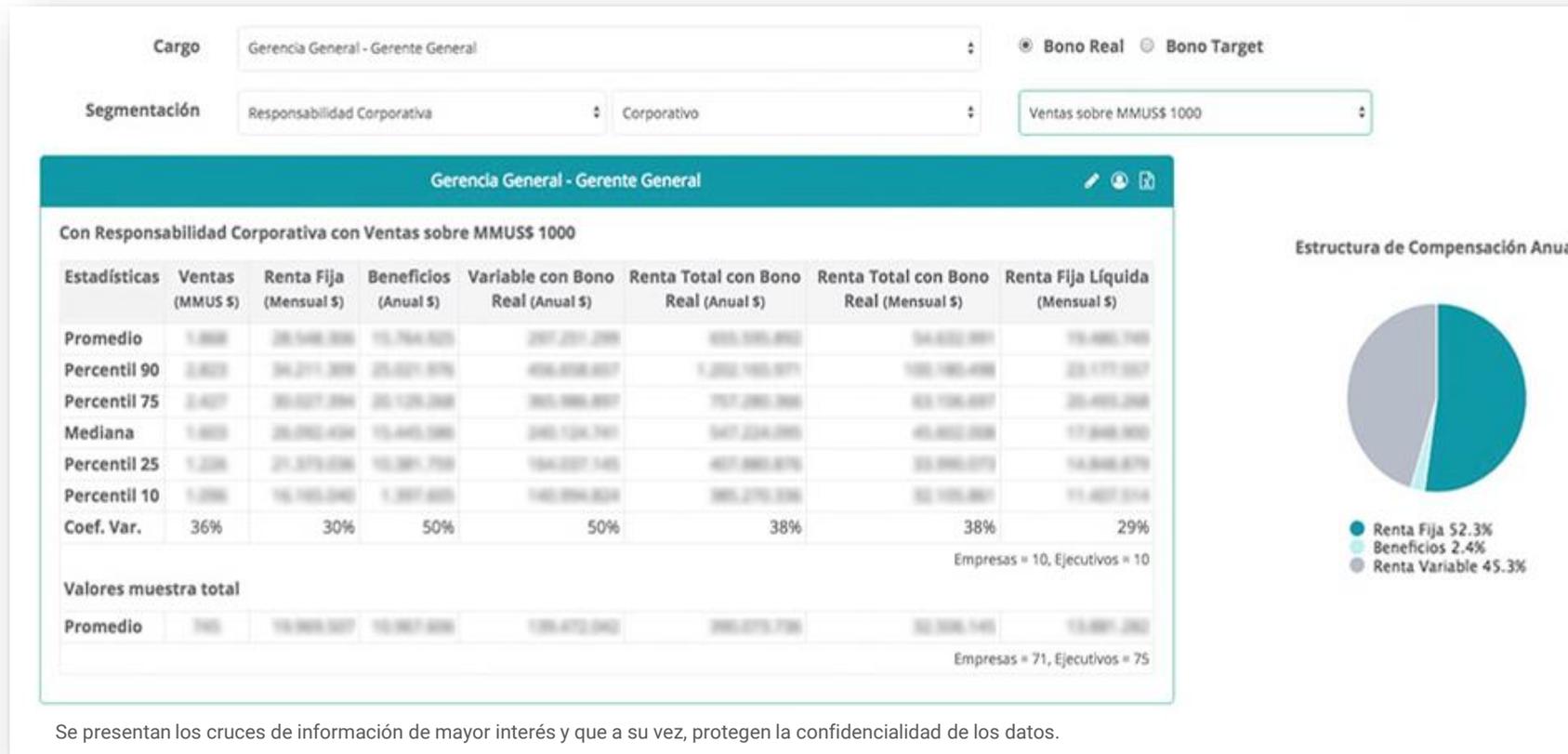
Cargos presentes en **13** Áreas y **58** Subáreas:

ÁREA	SUBÁREA
Gerencia General	Gerencia General
Asuntos Corporativos	Auditoría
	Legal
Clientes	Asuntos Corporativos
	Post Venta
Comercial	Servicio
	Comercial
	Desarrollo Negocios
	Marketing
Finanzas y Administración	Ventas
	Finanzas y Administración
	Control de Gestión
	Contabilidad
	Tributaria
	Administración
	Cobranzas
	Facturación
	Finanzas
	Pagos
	Tesorería

ÁREA	SUBÁREA	
Operaciones	Operaciones	
	Abastecimiento	
	Planificación y Control	
	Supply Chain	
	Mantenimiento	
	Op. Inmobiliarias	
	Oficios	
	Permisos	
	Personas	Personas
		Compensaciones
Administración de Personal		
Capacitación		
Comunicaciones Internas		
Calidad de Vida		
Desarrollo Organizacional		
Relaciones Laborales		
Planificación e Inteligencia	Selección	
	Estudios	
	Innovación	

ÁREA	SUBÁREA
Sostenibilidad	Calidad
	Medio Ambiente
	Sostenibilidad
	Prevención de Riesgos
	Prevención de Pérdidas
Técnica	Relaciones con la Comunidad
	Construcción
	Proyectos
	Arquitectura
	Ingeniería
	Documentación
Técnica	Diseño
	Técnica
Tecnología	Tecnología
	Desarrollo Sistemas
	Infraestructura
	Operaciones TI
	Soporte
Transformación Digital	Procesos

Para cada **cargo** se presentan sus valores **reales** y **target**:



El análisis permite **segmentar** por:

- Ventas
- Sector
- Colaboradores
- Origen del Capital
- Antigüedad en la Empresa
- Profesión
- Especialidad
- Nivel

Sujeto a contar con los mínimos definidos en nuestra Metodología



Descripción de Cargo

Gerente Procesos

Ejecutivo responsable por las actividades relacionadas con la gestión y desarrollo de nuevos proyectos y procesos técnicos, incluyendo la racionalización de procesos, desarrollo técnico de productos y tecnologías y la optimización de los recursos aplicados a los procesos operativos. Elabora los planes y programas necesarios para la realización de proyectos y controla el estado de avance de los que se encuentran en ejecución. Reporta al Gerente General o Gerente de Operaciones Corporativo. Se requiere Ingeniero Industrial o equivalente, con experiencia superior a 7 años.



Bajar a Excel

Estadísticas de Salarios - Gerencia General - Gerente General

Fuente: Estudio Compensaciones Clerc&Carvajal, Junio 2018

Cargo: Gerencia General - Gerente General

Segmentación: Total

Estadísticas:	Ventas (MMUS \$)	Renta Fija (Mensual \$)	Beneficios (Anual \$)	Variable con Bono Real (Anual \$)	Renta Total con Bono Real (Anual \$)	Renta Total con Bono Real (Mensual \$)	Renta Fija Líquida (Mensual \$)
Promedio	000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000
Percentil 90	000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000
Percentil 75	000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000
Mediana	000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000
Percentil 25	000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000
Percentil 10	000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000	00.000.000
Coef Var	00%	00%	00%	00%	00%	00%	00%

Empresas = x, Ejecutivos = y



Perfil



Apertura **complementaria** de las compensaciones:

Jefe de Proyectos							
Valores muestra total							
Estadígrafos	Ventas (MMUS \$)	Sueldo Base (Mensual \$)	Renta Garantizada (Mensual \$)	Renta Garantizada + Var Real CP (Mensual \$)	Renta Garantizada + Var Real CP y LP (Mensual \$)	Compensación Total Real (Mensual \$)	Compensación Total Real (Anual \$)
Promedio	218	4.596.611	4.869.489	4.968.055	4.968.055	5.075.194	60.902.333
Percentil 90	862	5.675.173	5.877.652	5.877.652	5.877.652	5.983.306	71.799.675
Percentil 75	135	5.089.807	5.386.955	5.471.913	5.471.913	5.490.518	65.886.212
Percentil 62,5	135	4.681.179	4.934.772	5.047.166	5.047.166	5.175.066	62.100.792
Mediana	120	4.508.689	4.708.563	4.853.959	4.853.959	5.015.413	60.184.960
Percentil 25	20	3.905.959	4.211.637	4.273.316	4.273.316	4.340.344	52.084.130
Percentil 10	12	3.293.276	3.529.564	3.751.012	3.751.012	3.850.733	46.208.794
Coef. Var.	115%	17%	16%	15%	15%	15%	15%

Empresas = 10, Ejecutivos = 63

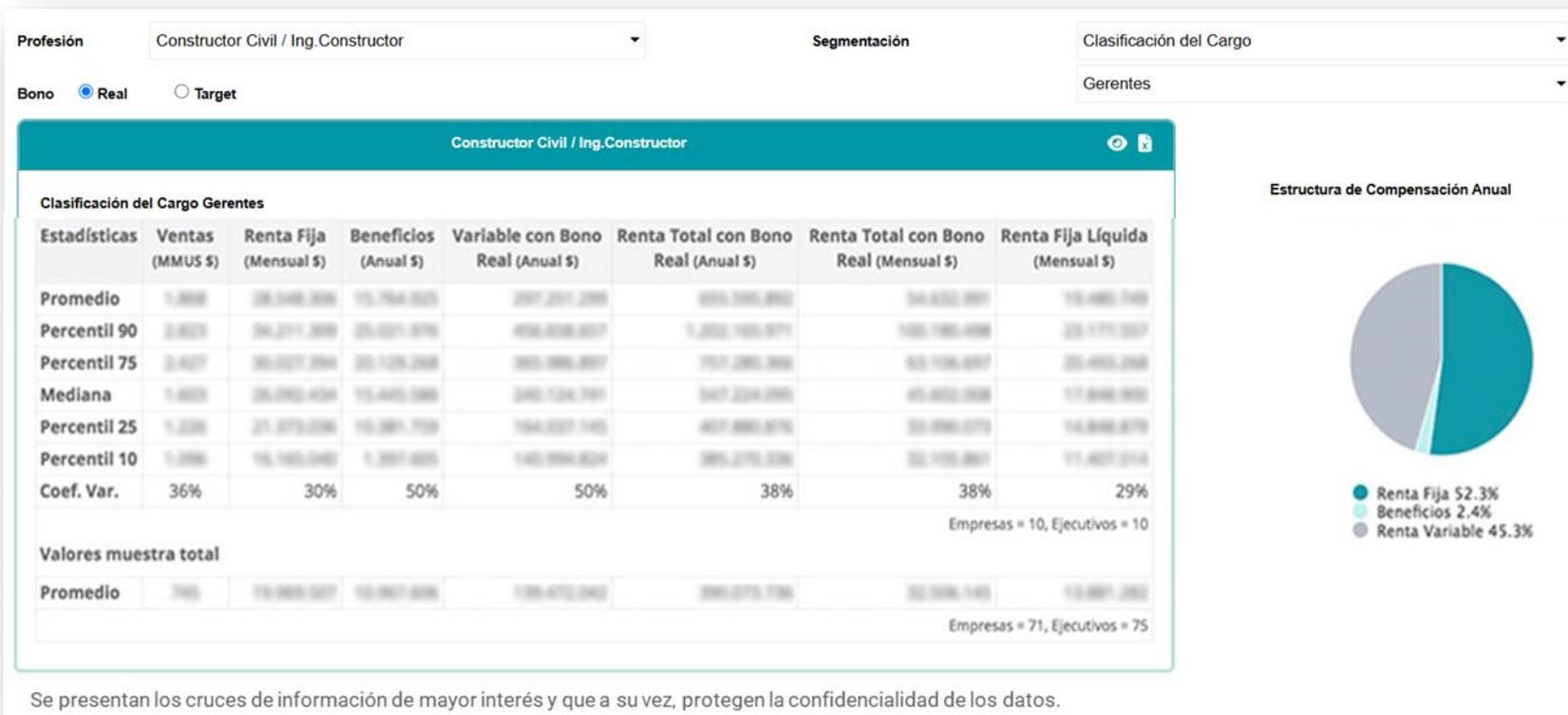
Valores acumulados, **sumando** el componente anterior hasta llegar al **total**

Para las empresas que utilizan metodología de pesaje de cargos, se presenta un análisis de compensaciones **por nivel**:

NIVEL 20						
Valores muestra total						
Estadísticas	Ventas (MMUS \$)	Sueldo Base (Mensual \$)	Renta Garantizada (Mensual \$)	Renta Garantizada + Var Real CP (Mensual \$)	Renta Garantizada + Var Real CP y LP (Mensual)	Compensación Total (Real Mensual\$)
Promedio	1.868	17.375.047	28.307.281	28.982.039	28.982.039	46.874.716
Percentil 90	2.823	24.046.527	28.307.281	45.720.089	45.720.089	69.746.599
Percentil 75	2.427	20.375.046	21.873.861	28.374.202	28.374.202	49.827.774
Mediana	1.868	16.440.928	18.480.744	26.982.352	26.982.352	28.440.928
Percentil 25	1.226	13.940.730	16.136.842	21.136.247	21.136.247	22.440.730
Percentil 10	1.096	9.091.740	12.032.375	13.880.857	13.880.857	12.091.697
Coef. Var.	79%	26%	64%	63%	63%	67%
Empresas = 71, Ejecutivos = 75						

En C&C se **homologan** las escalas de las distintas metodologías disponibles en el mercado.

Análisis de **21 Profesiones** con mayor presencia en el Estudio:



Segmentados por las siguientes **Clasificaciones:**

- Gerente General
- Gerentes
- Gerentes Depto. y Subgerentes
- Jefaturas
- Profesionales

Síntesis de Compensaciones

Valores de los cargos según segmentaciones

Comparativos por Zonas

Niveles de Cargo

Mix de Rentas

Profesiones

Bandas Salariales

Niveles 8 al 24

Bandas Renta Fija y Total en Target

Visión Global

Resultados 2024

Proyección de dotación 2025

Utilidades destinadas al Bono de Gestión

Perfiles por Cargo

Género

Generaciones

Zona Geográfica

Antigüedad en la Empresa y el Cargo

Impacto en las Compensaciones

Género

Postgrado

Generación

Zona Geográfica

Los análisis de los incentivos consideran la apertura por **clasificación de cargos** y segmentaciones por **ventas** y **sector**.

Bono de Gestión

Ejecutivos que recibieron Bono de Gestión

Bonos de Gestión Reales y en Target

Relación Renta Fija-Bono de Gestión

Formalidad y Modalidad del Bono

Diseño

Incentivos de Largo Plazo

Entrega del incentivo

Estos análisis también consideran la apertura por **clasificación de cargos** y segmentaciones por **ventas y sector**.

Beneficios

Almuerzo, diferenciando vales, casino y asignación

Movilización y Estacionamiento

Seguros de vida y seguro complementario de salud

Otros monetarios como aguinaldos, bono vacaciones, asignación teletrabajo, plan de celular

Otros no monetarios como días adicionales a vacaciones, tarde libre cumpleaños, días administrativos

Protección y Salud

Gestión de Personas

Ajustes de Rentas

Celebraciones y Eventos

Flexibilidad Laboral

Teletrabajo

Evaluación de Cargos

Otras Prácticas

Vista consolidada de desviaciones de cada colaborador respecto a la Mediana, P25 y P75, para detectar fácilmente, aquellos casos fuera de banda.

Buscar por Cargo Empresa		Buscar por Cargo Muestra Mercado		Análisis Comparativo							
Indique Cargo Empresa		Indique Cargo Mercado		Empresa	Muestra			Análisis Comparativo			
Cargo Empresa	Cargo Muestra Mercado	P25	Mediana		P75	Bajo P25	% Bajo P25	Desv. resp. Mediana	Sobre P75	% Sobre P75	
Id 0140 Adm. Contratos	Administrador de Contratos	\$3.841.564	\$2.850.057	\$3.333.220	\$3.813.461	-	-	15.3 %	\$28.103	0.7 %	
Id 0021 Adm. Contratos	Administrador de Contratos	\$2.650.535	\$2.850.057	\$3.333.220	\$3.813.461	\$199.522	7.0 %	-20.5 %	-	-	
Id 1345 Adm. Obras	Administrador de Obra Mediana	\$4.550.442	\$4.118.261	\$4.715.719	\$5.175.833	-	-	-3.5 %	-	-	
Id 0098 Analista	Analista Comercial	\$2.084.764	\$1.615.241	\$2.084.764	\$2.208.084	-	-	0.0 %	-	-	
Id 4567 Analista Contable	Analista Contable Senior	\$2.946.029	\$1.966.846	\$2.284.704	\$2.892.472	-	-	28.9 %	\$53.557	1.9 %	
Id 1258 Analista Contable	Analista Contable Senior	\$3.497.172	\$1.966.846	\$2.284.704	\$2.892.472	-	-	53.1 %	\$604.701	20.9 %	
Id 1278 Analista Contable	Analista Contable Senior	\$2.604.795	\$1.966.846	\$2.284.704	\$2.892.472	-	-	14.0 %	-	-	
Id 0012 Comprador	Comprador Senior	\$3.709.233	\$2.658.672	\$2.903.817	\$3.246.187	-	-	27.7 %	\$463.046	14.3 %	

En todas las tablas y segmentaciones podrás ver la renta de cada colaborador comparada con el mercado y elegir el percentil según Política de Compensaciones de la empresa.

Área: Todas
 Cargo: Abogado Jefe
 Bono: Real Target

Abogado Jefe - Asuntos Corporativos

Estadígrafos	Renta Fija (Mensual \$)	Beneficios (Anual \$)	Variable con Bono Real (Anual \$)	Compensación Total con Bono Real (Anual \$)	Compensación Total con Bono Real (Mensual \$)	Renta Fija Líquida (Mensual \$)
Promedio	17.275.847	26.201.281	26.201.281	69.678.409	5806.534	46.872.724
Percentil 90	24.046.521	26.201.281	45.728.088	45.728.088	46.046.521	45.046.521
Percentil 75	20.275.847	21.875.847	26.274.202	26.274.202	44.827.774	44.827.774
Mediana	16.445.722	16.445.722	26.201.281	26.201.281	26.445.722	26.445.722
Percentil 25	13.046.722	16.136.842	21.136.842	21.136.842	22.445.722	22.445.722
Percentil 10	10.071.162	12.852.274	13.852.274	13.852.274	13.071.162	13.071.162
Coef. Var.						

Empresas = 6. Personas = 11

Valores Cargo en Empresa

HR0000389 - Abogado

	4.575.162	3.647.330	7.959.774	66.509.048	5.542.421	3.771.262
Promedio	-24 %	218 %	-33 %	-22 %	-22 %	-21 %

Estructura de Compensación Anual

- Renta Fija 84.6%
- Beneficios 1.3%
- Renta Variable 14.1%

Claudia Clerc Troncoso

Ingeniero Civil Industrial,
Universidad de Chile.

Se desempeñó en PricewaterhouseCoopers, Transbank y Electroandina. Asume la gerencia general en Focus y luego, al alero de Seminarium, crea Denarius, donde ejerce la gerencia general durante 6 años, destacando su experiencia en estudios y compensaciones. En 2012, se independiza y crea Thallus, desarrollando sistemas de gestión para Recursos Humanos.

Pamela Villaseca Quezada

Ingeniero Civil Industrial,
Universidad de Santiago.

Destacan 17 años en Banco Santander, en diversas gerencias comerciales, de riesgo y canales. Estuvo a cargo del políticas y sistemas de riesgos personas, Intranet Corporativa del Grupo Santander y desarrollo de ventas vía Internet. Fue Gerente Inteligencia de Negocios de la Banca Comercial. Se asoció a Thallus en 2013, asesorando e implementando sistemas de gestión para Recursos Humanos.

Lizbeth Carvajal Benito

Ingeniero Comercial,
Universidad Católica de Valparaíso.

Fue Gerente de Compensaciones y Consultoría en RRHH de Pricewaterhouse Coopers por más de 13 años. El 2002 forma Talent HR Consulting, cuenta con vasta y sólida experiencia asesoría a empresas de diversos tamaños y segmentos de negocios. Profesora de postgrado, en temas de Compensación e Incentivos en Universidades Adolfo Ibáñez y del Desarrollo.

Verónica O'Ryan Vargas

Ingeniero Comercial,
Universidad de Santiago.

Más de 20 años de experiencia en consultoría, se desempeñó en PricewaterhouseCoopers y desde 2003 asociada a Talent HR Consulting, desarrollando proyectos de Estructura de Compensaciones, Sistemas de Incentivo, Estructura Organizacional, Modelos de Competencias y Benchmarking relacionados con gestión de personas, en empresas de diverso tamaño y sector.



“En tiempos
de **incertidumbre**
proporcionamos el **referente**
para **guiar** las **decisiones**
estratégicas”