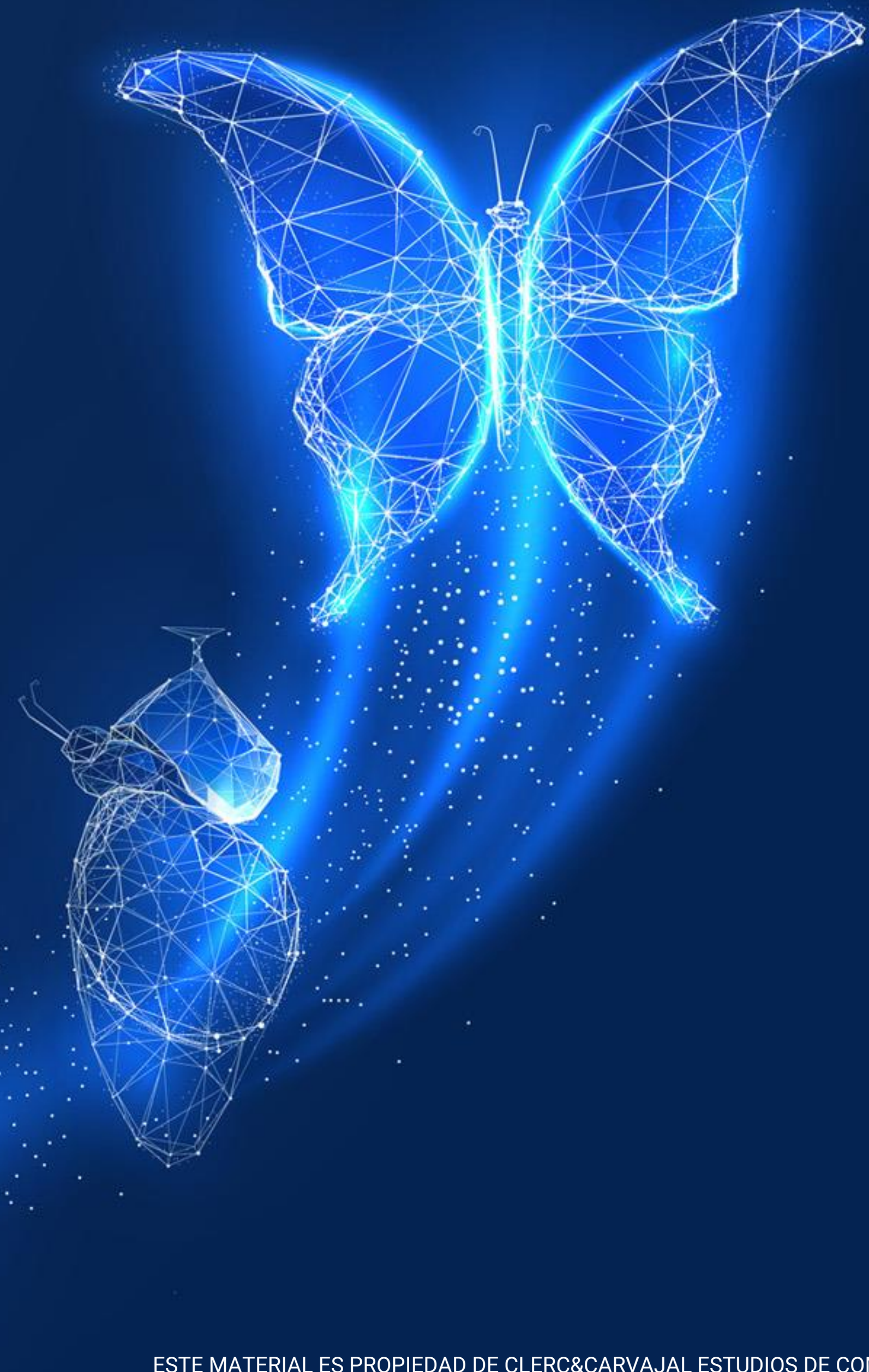


Estudio Transformación Digital y Tecnología 2025





“Compensar justamente a los
talentos permite contar con
equipos **motivados** y **alineados**
hacia los objetivos”

La transformación digital es una realidad que las empresas cada día más consideran dentro de sus estructuras organizacionales, creando cargos especializados; en un proceso constante, dado el avance de la tecnología y los cambios en el entorno. Así mismo, el mercado de los profesionales sigue evolucionando, encontramos diferentes perfiles, con diversos grados de especialización, que exige estar atentos a la estructura de salarios, beneficios monetarios y no monetarios, prácticas y políticas, que contribuyan a retener y motivar a estos perfiles.

Para que visualicen la **profundidad de nuestros análisis**, compartimos las conclusiones sobre el impacto del perfil en las compensaciones en la edición 2024:

- En el caso del género, la brecha salarial promedio ponderado de todos los niveles es 95% en las mujeres respecto de los hombres, porcentaje que llega a ser 91%, en los niveles 12 y 21.
- Los perfiles con postgrado presentan una correlación positiva en las compensaciones, especialmente en los niveles bajo 18, donde priman cargos de profesionales y jefaturas.
- También se aprecia mayor compensación a cargos ocupados por baby boomers respecto a generaciones más jóvenes, llegando a alcanzar un impacto de 148%.
- En relación a la compensación por zona geográfica, no se observa una desviación marcada entre la Zona Norte y Región Metropolitana en el global, sí en los cargos de niveles 15 hacia arriba. Respecto de la Zona Sur, sus rentas son en promedio un 9% menores que en la Región Metropolitana, en especial en cargos superiores a nivel 13.
- Este sector es más joven que el mercado general ya que la edad promedio de los ocupantes es inferior en los diferentes grupos de cargos.

Nuestros reportes y conclusiones abarcan perfiles, compensaciones, beneficios, bonos de gestión y gestión de personas

Confiamos contar con ustedes en **esta nueva edición**

CONTENIDO DEL ESTUDIO

1. Compensación Total

Compensación monetaria y no monetaria de cargos y niveles vinculados a la Transformación Digital y Tecnología.

2. Componentes de la Compensación

Se analizan rentas fijas, variables y beneficios, tanto reales como en target.

3. Transformación Digital Organizacional

Nivel de profundidad de desarrollo en las empresas.

4. Prácticas de RH en temas de Transformación

Ajustes que están realizando las áreas de RH para gestionar sus procesos.

5. Herramienta Tecnológica

Todo el contenido del Estudio en una plataforma web de fácil uso, donde puedes mantener tu información y realizar comparativos con el mercado.

MUESTRA 2024 a modo de referencia

82 empresas y grupos empresariales de diversos rubros

ABASTIBLE
ACHS
AFC CHILE
AFP CUPRUM
AFP HABITAT
AFP MODELO
AGRÍCOLA SUPER
AGROSUPER
ARAUCO
ARIZTÍA
AUTOFACT
AVATTAR
BANCO BICE
BANCO CONSORCIO
BANCO ESTADO
BANCO ESTADO CORREDORES DE SEGUROS
BANCO ITAÚ CORPBANCA
BANCO RIPLEY
BANCO SECURITY
BUPA CHILE
BUPA SERVICIOS
CCAF LOS HEROES
CEMENTO POLPAICO
CENCOSUD
CENCOSUD-SCOTIABANK
CIC
CLARO CHILE
CLÍNICA ALEMANA

CLÍNICA BUPA SANTIAGO
COMERCIAL MOTORES DE LOS ANDES
CONSORCIO SEGUROS
COORDINADOR ELÉCTRICO
COPEC
CORREDORA DE BOLSA SURA
DEPÓSITO CENTRAL DE VALORES
DIMERC
DUOC UC
EMPRESAS IANSA
EMPRESAS INDUMOTORA
ENAEX
ENGIE ENERGÍA CHILE
ENTEL
FACTORING SECURITY
GLOBAL66
GRUPO GTD
GRUPO SECURITY
HORMIGONES BICENTENARIO
INACAP
INTEGRAMEDICA
ISAPRE CRUZBLANCA
KARSHARING
KAUFMANN
KIBERNUM
KOMATSU
LANDES
LARRAÍN VIAL

LATAM
LIPIGAS
MEKANO
NEXUS
ON-NET FIBRA
PARIS
PARQUE DEL RECUERDO
PRINCIPAL AGF
PRINCIPAL AHORRO E INVERSIONES
PRINCIPAL SERVICIOS CORPORATIVOS
REDBANC
RICOH
RIPLEY
SCOTIABANK CHILE
SMU
SODIMAC
SURA SERVICIOS PROFESIONALES
TALANA
TICEL
TRANSBANK
TRAVEL SECURITY
UNAB
UNIDATA
VIDA SECURITY
VTR COMUNICACIONES
WOM

Todos los años aumentamos la muestra y cargos analizados

ANÁLISIS POR CARGO

189 cargos analizados en 2024, que se presentan con sus valores Reales y en Target, con segmentaciones por cuatro variables, si las muestras lo permiten.

Área

Todas

Cargo

Scrum Master

Bono

Real

Target

Segmentación

Total

Sector

Ventas

Colaboradores

Nivel de Desarrollo Digital

Scrum Master

Estadígrafos	Ventas (MMUS \$)	Renta Fija (Mensual \$)	Beneficios (Anual \$)	Variable Real (Anual \$)	Compensación Total Real (Anual \$)	Compensación Total Real (Mensual \$)	Renta Fija Líquida (Mensual \$)
Promedio	1.348	3.592.867	1.430.676	1.960.756	46.505.837	3.875.486	2.907.371
Percentil 90	1.566	4.208.137	5.044.205	4.808.059	57.712.489	4.809.374	3.445.679
Percentil 75	1.517	3.970.115	1.370.473	3.930.739	52.587.865	4.382.322	3.244.887
Percentil 62,5	982	3.793.742	883.880	2.645.084	47.102.914	3.925.243	3.095.554
Mediana	757	3.615.212	672.164	250.000	45.377.863	3.781.489	2.931.502
Percentil 25	351	3.278.487	401.205	0	40.483.969	3.373.664	2.621.323
Percentil 10	51	2.937.920	143.556	0	38.175.755	3.181.313	2.327.566
Coef. Var.	83%	12%	91%	99%	14%	14%	13%

Empresas = 16, Ocupantes = 78

Scrum Master

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 \$)
--------------	------------------	--------------------------	--------------------------------	--	---	--------------------------------------	------------------------------------

Existe una segunda vista de las compensaciones, con valores acumulados, desde el Sueldo Base hasta llegar al total

Descriptor del cargo

Perfil del cargo

	Mínimo	Promedio	Máximo
Edad	26	38	68
En la empresa	0.1	3	10
En el perfil actual	0.1	2	6

 **Descarga a excel**[illegible]

Análisis por **niveles**, homologando las distintas metodologías estandarizadas de pesaje de cargos existentes en el mercado. Contempla **segmentaciones** por sector y ventas, si las muestras lo permiten.

Nivel

Nivel 15

Segmentación

Total

Sector

Ventas

Bono

☒ Real

☐ Target

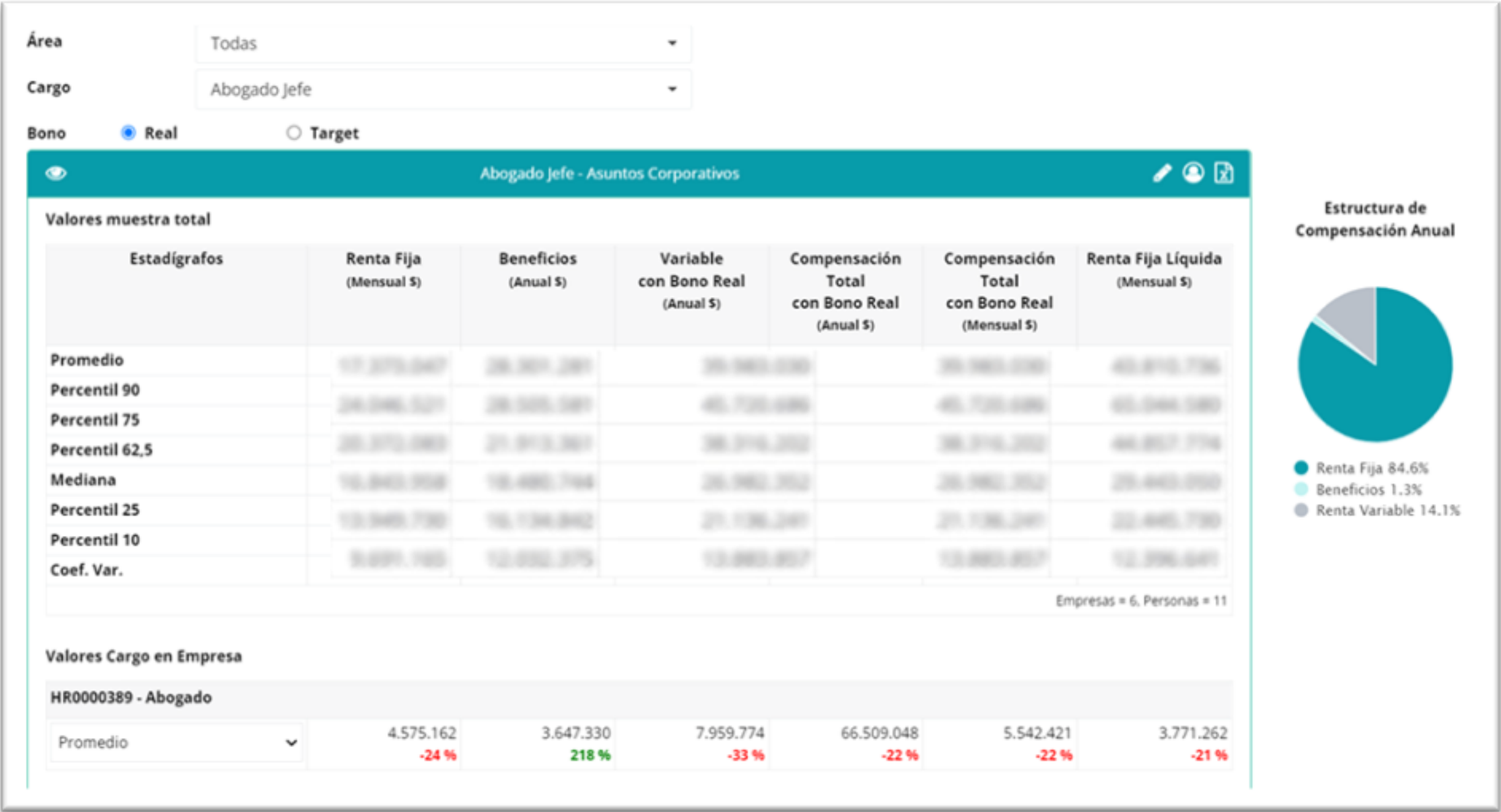
Nivel 15

Valores muestra total

Estadígrafos	Ventas (MMUS \$)	Renta Fija (Mensual \$)	Beneficios (Anual \$)	Variable Real (Anual \$)	Compensación Total Real (Anual \$)	Compensación Total Real (Mensual \$)	Renta Fija Líquida (Mensual \$)
Promedio	3.478	3.336.717	1.721.618	2.084.489	43.846.709	3.653.892	2.692.549
Percentil 90	15.580	4.319.079	5.008.366	5.239.144	57.478.121	4.789.843	3.549.735
Percentil 75	4.179	3.770.856	1.919.305	3.403.675	49.494.509	4.124.542	3.074.828
Percentil 62,5	1.681	3.488.569	1.678.959	2.551.389	45.679.734	3.806.645	2.817.483
Mediana	982	3.289.163	1.106.009	1.687.100	42.682.724	3.556.894	2.632.918
Percentil 25	312	2.850.045	554.830	0	36.646.861	3.053.905	2.265.164
Percentil 10	0	2.494.551	273.528	0	32.405.505	2.700.459	1.993.883
Coef. Var.	113%	17%	72%	91%	18%	18%	18%

Empresas = 39, Ocupantes = 2293

ANÁLISIS COMPARATIVO CARGOS DE LA EMPRESA CON EL MERCADO



En todas las tablas y segmentaciones podrás ver la renta de **cada colaborador comparado con el mercado.**

Puedes **elegir** el **percentil** correspondiente según la política de compensaciones de la empresa.

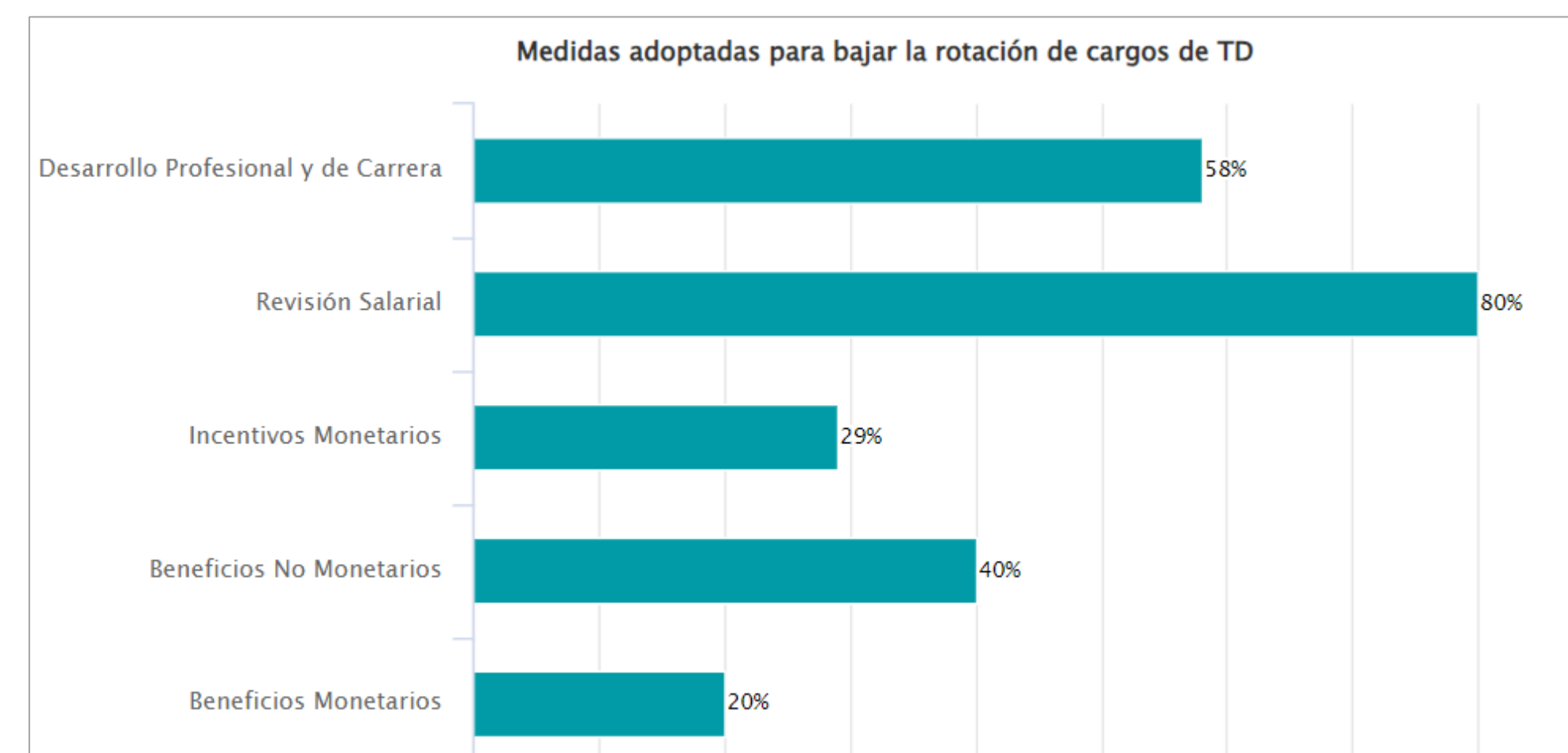
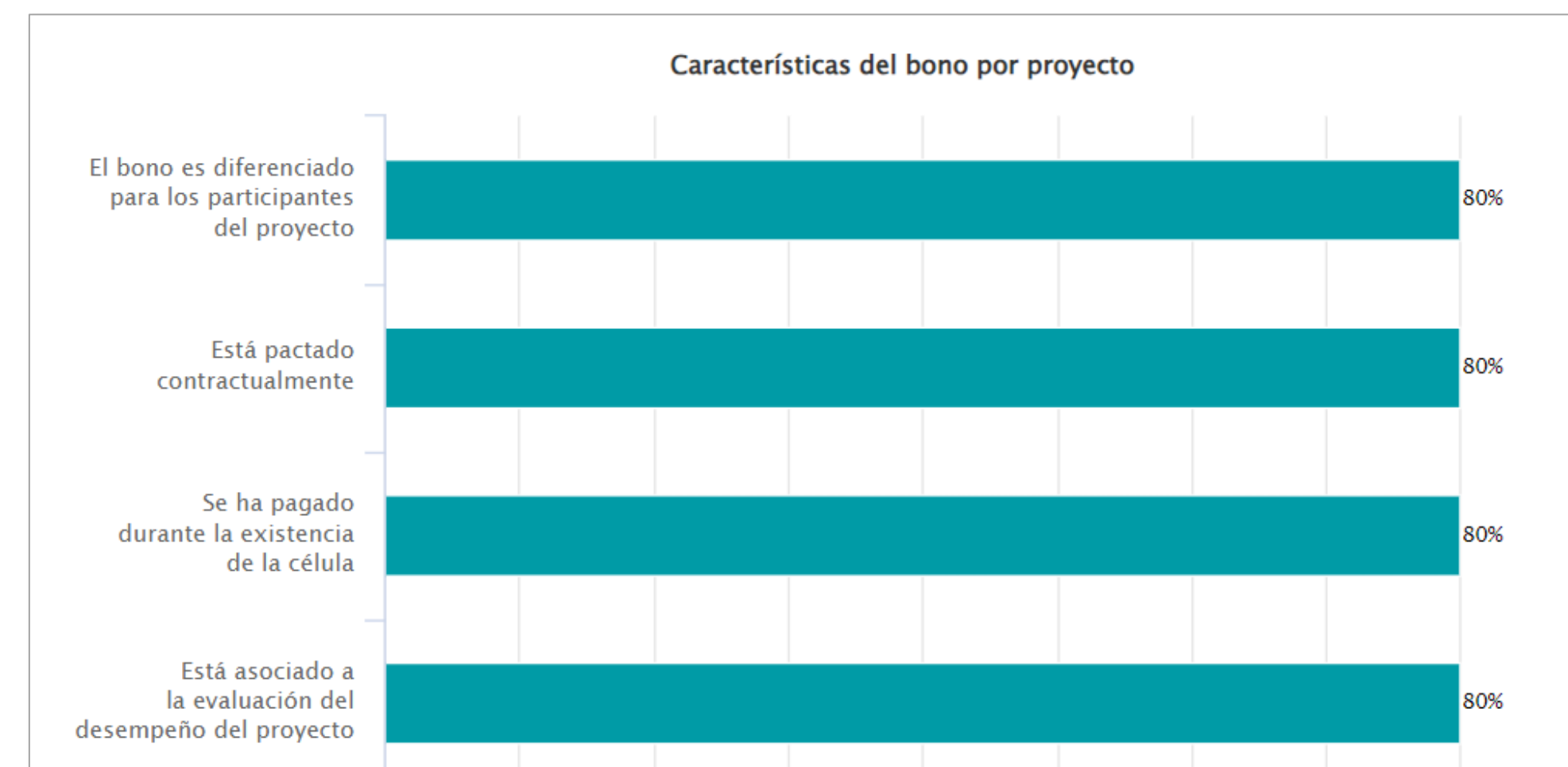
Buscar por Cargo Empresa		Buscar por Cargo Muestra Mercado									
Indique Cargo Empresa		Indique Cargo Mercado									
Cargo Empresa	Cargo Muestra Mercado	Empresa	Muestra			Análisis Comparativo					
			P25	Mediana	P75	Bajo P25	% Bajo P25	Desv. resp. Mediana	Sobre P75	% Sobre P75	
Id 0140 Adm. Contratos	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 %	

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

INCENTIVOS, BENEFICIOS Y GESTIÓN DE PERSONAS

Más de **15 reportes de interés**, por Tipo de Cargos, Nivel de Desarrollo Digital, Sector y Ventas

- Bonos de gestión
- Asignaciones
- Becas y Estudios
- Seguros y Salud
- Equipos e Internet
- Bonos por Evento
- Aguinaldos
- Forma de Trabajo
- Cultura
- Selección
- Retención
- Horarios y Tipos Flexible
- Políticas de Compensación
- Buenas Prácticas
- Entre otros



Levantamiento de información

C&C

Da acceso a plataforma a usuarios responsables de las rentas y políticas. Pueden ser diferentes personas.

CLIENTE

- Completa Formulario de Rentas y lo sube a la plataforma.
- Responde Encuesta Online de Prácticas y Política de Gestión.

C&C

Revisamos completitud y consistencia de la información y ante dudas nos contactamos con los responsables.

Agosto - Septiembre 2025

Homologación de Cargos

C&C

- Revisamos posición relativa de los cargos, considerando niveles de cargos de cualquier metodología estandarizada del mercado.
- Realizamos análisis comparativo de cargos entre las organizaciones de la muestra.
- Revisamos coincidencia descriptores de la organización con los de mercado C&C.
- Enviamos para aprobación de cada cliente.

CLIENTE

Confirma homologación final de sus cargos.

Septiembre – Octubre 2025

Procesamiento y conclusiones

C&C

- Cálculo estadígrafos para cada ítem de la compensación.
- Exclusión cargos donde mínimos sean menores a lo exigido por nuestra metodología, para garantizar la confidencialidad de la información.
- Validación de valores contra datos históricos para levantar eventuales desviaciones.
- Procesamiento respuestas cualitativas sobre prácticas y políticas.

Noviembre 2025

EQUIPO C&C

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.

