

## GESTIÓN DEL TALENTO:

# Perfiles tecnológicos consolidan su valor estratégico en las estructuras salariales



CLERC & CARVAJAL

*El equipo de Clerc & Carvajal desarrolla estudios de compensaciones, análisis salariales y benchmarking organizacional que apoyan la toma de decisiones estratégicas en gestión de personas.*

**E**n el Estudio de Compensaciones de Mercado General “Altos Ejecutivos y sus Equipos” de Clerc & Carvajal, se observa que, en un contexto donde las áreas de tecnología y transformación digital han adquirido un carácter estratégico para las organizaciones, persisten brechas en los niveles de remuneración respecto de otras funciones de apoyo. Estas diferencias fluctúan entre el 5% y el 16% por sobre el promedio de otros cargos, siendo más acotadas en posiciones gerenciales y más amplias en niveles profesionales, técnicos, operativos y administrativos.

En cuanto a la estructura de la compensación, la renta fija alcanza en promedio un 87% de la renta total en estos cargos, lo que representa seis puntos porcentuales por sobre lo observado en otras áreas de la empresa. En materia de beneficios, las organizaciones no declaran, en general, políticas diferenciadas específicas para roles tecnológicos.

Las primeras versiones del estudio, correspondientes a los años 2018 y 2019, ya evidenciaban una creciente demanda por profesionales tecnológicos, fenómeno que se intensificó durante la pandemia. La menor disponibilidad de estos perfiles impulsó una presión al alza en las

Un estudio de Clerc & Carvajal revela que estos perfiles perciben remuneraciones superiores al promedio y poseen un peso cada vez mayor en la estructura organizacional.



remuneraciones; sin embargo, desde 2023, se aprecia una tendencia hacia la estabilización de estas brechas. Con todo, más allá del nivel salarial, las empresas coinciden en que la contribución de estos cargos supera ampliamente su costo de contratación.

Respecto de la composición de las dotaciones, se advierten diferencias significativas por sector. En sectores intensivos en información y con posibilidad de digitalizar los negocios, como servicios y el rubro financiero, las

áreas tecnológicas representan aproximadamente el 16% y el 11% de la dotación total, respectivamente. En contraste, en sectores como *retail*, industrial y consumo masivo, su participación bordea en promedio el 3%, reflejando un rol más orientado a soporte. Asimismo, se constata que la función tecnológica tiende a crecer en proporción al tamaño de la organización.

En términos de gestión de talento, el 10% de las empresas declara recurrir a la contratación internacional —principalmente en América Latina—, mientras que el 47% utiliza esquemas de externalización para cubrir necesidades en roles técnicos especializados, como ciberseguridad.

Desde Clerc & Carvajal afirman que, al momento de evaluar candidatos, las organizaciones priorizan principalmente la experiencia en el uso de *software* y herramientas específicas, seguida por la formación profesional. En este contexto, contar con información actualizada sobre la valorización de estos cargos altamente especializados permite a las áreas de recursos humanos anticipar riesgos de rotación y ajustar oportunamente sus estrategias de compensación, tanto monetarias como no monetarias.