

PUBLIRREPORTAJE

EN BRASIL Y CHILE

 Quansa

Quansa busca consolidar su posición como la solución número uno de salario on demand en Chile

La fintech Quansa, especializada en soluciones de salario on demand, acelera su crecimiento en Chile con foco en sectores de alta rotación laboral. A través de una plataforma 100% automatizada —ya adoptada por empresas como McDonald's, Dercos y LimChile— busca mejorar la retención, reducir el ausentismo y fortalecer la salud financiera de los trabajadores, sin generar fricciones operativas para las empresas.

Con presencia en el país desde 2020 y el respaldo de fondos de inversión líderes de Estados Unidos, Brasil y Chile, Quansa se posiciona como un actor clave en la transformación de los modelos de compensación laboral. Su foco está puesto en industrias con alta rotación de personal —como restaurantes, hotelería, limpieza industrial, logística y seguridad— donde proyecta triplicar su base de clientes, ampliar su portafolio de funcionalidades y fortalecer su impacto social mediante alianzas estratégicas.

“Nuestro lema, servicio hecho, servicio pago, resume el cambio de paradigma que estamos presenciando en materia de compensación. Esperar 30 días para recibir lo trabajado es una lógica que está siendo reemplazada por modelos más ágiles, en línea con un mundo cada vez más digital e inmediato”, explica Mafalda Barros, cofundadora y COO de Quansa.

Con la convicción de que el futuro de la compensación laboral está evolucionando rápidamente, la fintech —especializada en soluciones de pago on demand para medianas y grandes empresas— se posiciona como un socio estratégico para aquellas organizaciones que buscan atraer, retener y motivar a su fuerza laboral operativa. Quansa ofrece una plataforma segura, automatizada y completamente configurable, que ya ha sido implementada por compañías como Dercos (Inchape), Ultramar, LimChile, La Cabrera, Piegar y Golden Omega (Empresas Copec), entre otras, con resultados concretos en indicadores clave como retención, ausentismo y satisfacción del personal.

Un caso emblemático es el de McDonald's, donde la implementación de Quansa en 2024 permitió reducir el ausentismo en un 50% y las licencias médicas en un 37%. En el Grupo FIT —conglomerado del sector gastronómico— la rotación de personal cayó un 30% tras la adopción de la solución. Asimismo, encuestas internas realizadas por clientes reportan aumentos de hasta un 77% en la satisfacción del equipo con su paquete de compensación.

La plataforma permite a los colaboradores acceder en cualquier momento a su salario ya devengado —incluyendo horas extra, comisiones y propinas— sin modificar el proceso tradicional de



nómica ni generar carga operativa adicional para los equipos de Recursos Humanos o Finanzas. Su integración vía API con los sistemas de asistencia y remuneraciones elimina por completo los procesos manuales, y ofrece a cada empresa la flexibilidad de definir reglas de uso, límites y mecanismos de incentivo según sus propias políticas.

La fecha de pago de los sueldos no debería



Mafalda Barros.

“Plataformas como Quansa permiten que los trabajadores reciban lo que ya ganaron a medida que entregan su trabajo, sin alterar los procesos internos de la empresa. Y lo hacen mejorando la propuesta de valor para los talentos, reduciendo la rotación hasta un 30% y el ausentismo hasta un 50%.”

ser una fuente de estrés financiero para los trabajadores, ni convertirse en un obstáculo para que las empresas retengan talento. Las organizaciones que adopten soluciones más ágiles y centradas en las personas obtendrán una ventaja competitiva real”, afirma Mafalda Barros, fundadora de Quansa. “Con tecnología, cumplimiento normativo y un propósito claro, facilitamos la transición hacia empresas más humanas, eficientes y sostenibles”.

A diferencia de otras soluciones de pago on demand, el valor agregado de Quansa reside en su alto nivel de automatización, su capacidad de personalización, la solidez jurídica con la que opera en cada país y su enfoque centrado en el impacto positivo en la salud financiera de los trabajadores.

Aporte de valor

Aunque las soluciones de salario on demand han experimentado un crecimiento acelerado en



Equipo Quansa.

Impacto comprobado en satisfacción y retención

En términos de satisfacción, los resultados son contundentes:

Un estudio de PwC indica que el 72% de los trabajadores que utilizan salario on demand reportan mayor satisfacción general con su trabajo.

Según Visa, el 89% de los trabajadores que usan pago on demand se declaran más motivados y menos propensos a buscar otro empleo.

En Quansa, los clientes reportan un aumento de hasta 77% en la satisfacción con el paquete de compensación, especialmente en trabajadores de primera línea, quienes son más sensibles a la liquidez inmediata.

También reportan reducciones reales de hasta 30% en la rotación y 50% en el ausentismo.

los últimos años, muchas aún enfrentan desafíos estructurales: falta de integraciones reales, limitada capacidad de personalización y una percepción generalizada de complejidad operativa.

En este escenario, la propuesta de valor de Quansa se diferencia por su automatización sin fricciones. Gracias a su integración vía API con los sistemas de asistencia y nómina, elimina por completo la necesidad de procesos manuales, reduciendo la carga operativa y el riesgo de errores.

La plataforma también entrega un alto nivel de control y flexibilidad, permitiendo a cada empresa definir sus propias políticas de uso: quiénes pueden acceder, qué tipos de ingresos son elegibles, qué límites se aplican y si se incorporan incentivos asociados al desempeño o cumplimiento, entre otros. Esta configuración asegura plena alineación con los objetivos estratégicos y operativos de cada organización.

Además, Quansa opera bajo un modelo legalmente validado en cada país en el que está presente, y proporciona visibilidad total a los equipos de Recursos Humanos y Finanzas, incluyendo documentación clave y respaldo jurídico.

“Nos importa profundamente el impacto humano. Los usuarios de nuestra plataforma reportan menores niveles de endeudamiento, menos estrés financiero y una mayor motivación para permanecer en sus puestos de trabajo. Nuestro propósito es seguir ampliando ese impacto positivo en la vida financiera de las personas”, concluye Mafalda Barros.