

# Principales resultados de la encuesta de remuneraciones

1er semestre 2021

Octubre 2021



# CONTENIDO



Introducción .....	3
Experiencia del empleado .....	4
Resultados generales por niveles - Segmento TI .....	5
Información Salarial - Segmento TI .....	6
Resultados primer semestre 2021 con perspectiva de género .....	7



# INTRODUCCIÓN

Durante el año 2021 se alcanzó, en conjunto con la consultora PwC, un acuerdo de cooperación con el objetivo principal de realizar una encuesta de remuneraciones y beneficios para las empresas socias de Cuti.

Dentro de las principales dimensiones abordadas en esta encuesta, para aquellas empresas participantes, se incluye información acerca de remuneraciones, beneficios y políticas de gestión humana.

Para esto, PwC dispone de su herramienta HR Analytics, en donde las empresas participantes acceden a información de la muestra total de empresas relevadas para el total de la economía, así como también, información respecto al segmento específico de empresas de tecnología. Por su parte, como parte de esta propuesta las empresas acceden, a su vez, a dos cierres de remuneraciones y un cierre de políticas durante el año.

Durante el mes de abril del 2021, el Observatorio TI de Cuti en conjunto con PwC, realizó un evento de lanzamiento de la Encuesta de Remuneraciones en donde se brindó información acerca del acuerdo realizado entre Cuti y PwC, a la vez que se presentaron las utilidades de la herramienta HR Analytics y las principales características de la encuesta de remuneraciones 2021.

El pasado 8 de setiembre se realizó, en el marco del ciclo People Care, una instancia en donde se presentaron los principales resultados del primer semestre de la encuesta de remuneraciones con foco en las empresas de tecnología compartiendo a su vez resultados generales analizados con perspectiva de género. La presentación fue realizada por las consultoras Rossana Grosso, María Barreiro y Mercedes Pedoja consultoras a cargo de este estudio por parte de PwC.

A continuación, se presentan los principales resultados del primer semestre de la encuesta de remuneraciones 2021, así como también la concepción del concepto de remuneración desde la mirada de PwC que pone foco en la experiencia del empleado y finalmente se comparten las reflexiones compartidas por las expositoras respecto a las tendencias vinculadas a los nuevos modelos de compensación.



## EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

El modelo de compensación que propone PwC procura tener en cuenta la experiencia completa del empleado dentro del lugar de trabajo. Esa experiencia se entiende desde una perspectiva holística que integra varios componentes, dentro de los cuales se incluye la experiencia cultural, la experiencia organizacional, la experiencia tecnológica, la experiencia en el lugar de trabajo, y la experiencia significativa. Ésta última refiere al propósito y al lugar que cada uno encuentra en la organización.

Así, cuando se habla de compensaciones, ya no es viable hablar solamente de los resultados duros, sino que se vuelve necesario integrar todos estos componentes en el modelo de compensación.

Asimismo, dentro del contexto de la emergencia sanitaria se incorpora también una nueva dimensión que tiene que ver con la seguridad, el bienestar y el cuidado de los empleados en cada organización.

Por esta razón, a la hora de tomar decisiones respecto a los empleados es sumamente importante tener en cuenta todos los componentes de esta ecuación.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Información de la muestra

En lo que respecta a la composición de la muestra general de la encuesta de remuneraciones para el total de la economía, se obtuvieron 87 empresas participantes. Dentro de estas, las principales características en términos de tamaño indican que, el 64% de ellas corresponde a grandes empresas, 25% a medianas mientras que un 11% equivale a pequeñas empresas.

Asimismo, un 56% de las empresas reportadas refiere a compañías internacionales en tanto el restante 44% refiere a empresas locales.

En cuanto al sector de actividad encontramos que 25% reporta pertenecer al sector comercio, 44% al sector servicios mientras que el 31% corresponde al sector industria.



PwC



Dentro de esta muestra general, el 11% de las empresas estuvo compuesta por el segmento de tecnología. De la información relevada por estas empresas se obtuvo un total de 23 cargos reportados dentro de este segmento.

Para estos cargos, se incluyen posiciones específicamente de tecnología, así como también posiciones transversales contratadas por las empresas de tecnología como lo son a modo de ejemplo, administración, recursos humanos entre otras posiciones de soporte.



**11%**  
Empresas TI



**23**  
Cargos reportados

## RESULTADOS GENERALES POR NIVELES – SEGMENTO TI

Respecto a la remuneración nominal fija mensual, se encuentra que la mediana es de \$223.804 para el nivel superior. Este nivel está compuesto mayormente por gerentes, si bien es necesario aclarar que no incluye la gerencia general. Dentro de los tres niveles presentados se puede observar una diferenciación pronunciada entre cada uno de los niveles, siendo la mediana del salario equivalente al nivel dependiente casi tres veces menor a la mediana reportada en el nivel superior. Cabe destacar que dentro del nivel dependiente se agrupan cargos que van desde Analistas de RRHH, hasta diseñadores Web, desarrolladores de software, vendedores, auxiliar administrativos, entre otros.

Nivel	Remuneración nominal fija mensual - Mediana (percentil 50)
Superior	\$223.804
Medio	\$163.387
Dependiente	\$76.034

Nota: en el nivel superior no se incluye a Gerencia General

<b>Nivel Superior</b> Gerente de RRHH Contador General/Controller Gerente de Desarrollo Gerente de Producto	<b>Nivel Dependiente</b> Analista de RRHH Diseñador web Analista funcional de sistema Soporte a usuarios Desarrollador software Vendedor senior Auxiliar administrativo contable
<b>Nivel Medio</b> Jefe de Producto Jefe de Desarrollo	

PwC



## INFORMACIÓN SALARIAL – SEGMENTO TI

Teniendo en cuenta algunos cargos específicos del sector TI, se encuentra que la mediana de la remuneración nominal fija mensual, para el cargo de Desarrollador Senior equivale a \$139.313, en tanto que, lo que refiere a la mediana para el cargo de Analista funcional de sistemas equivale a \$90.000.



**\$139.313**  
Desarrollador  
senior



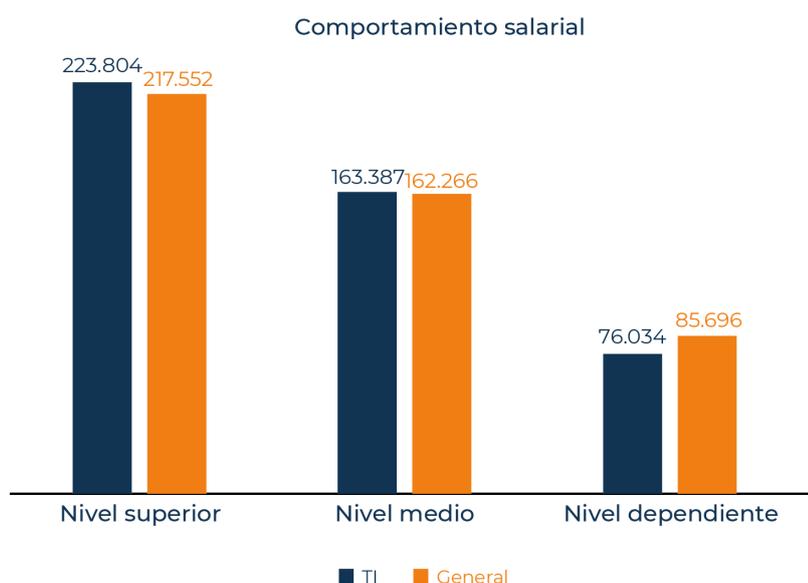
**\$90.000**  
Analista funcional  
de sistemas

PwC

### Comportamiento salarial según el nivel de cargos del segmento TI respecto a la muestra general

Tomando la mediana de la remuneración fija mensual, y comparando entre el segmento TI y la muestra general, se puede apreciar que si bien para los dos niveles de cargos, superior y medio, el segmento TI se encuentra levemente por encima, las diferencias son poco significativas. A la inversa, sucede con el nivel dependiente, en donde se encuentra que la mediana de salarios para el segmento TI, es menor en comparación con la muestra general. Es importante mencionar que, a efectos de la comparabilidad, se tomó para el análisis cargos que fueron reportados en ambas muestras.

Por su parte, cabe señalar que como se ha visto también en el Monitor Laboral TI<sup>1</sup>, muchas empresas de diversos sectores de la economía transitan procesos crecientemente acelerados de digitalización, en una tendencia que no solo se ha acelerado en las últimas décadas, sino que también tuvo un gran impulso con la llegada de la pandemia en el 2020. Por lo que se puede constatar que no solamente la industria específicamente TI requiere de talento humano especializado en tecnología, sino que empresas y organizaciones diversas, en una mirada de sectores económicos, requieren cada vez más de profesionales con competencias en materia tecnológica.



PwC

<sup>1</sup>Monitor Laboral TI de Uruguay: Demanda de talento e industria TIC en los portales de búsqueda de empleo: <https://observatorioti.cutii.org.uy/mirador/monitor-laboral-ti-demanda-de-talento-e-industria-tic/>



## RESULTADOS PRIMER SEMESTRE 2021 CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para comprender los resultados con perspectiva de género, se solicitó a las empresas participantes identificar el género de los cargos reportados. Para esto, de las 87 empresas de la muestra, se logró que 72 empresas aportaran información sobre género.

Dentro de los cargos que brindan información de género se puede constatar que, si bien cerca de la mitad de los cargos reportados son ocupados tanto por hombres como por mujeres, hay una serie de cargos que son solamente ocupados por hombres (34%) es decir que se encuentran altamente masculinizados, y otra serie de cargos en menor medida (20%) que se encuentran altamente feminizados.



PwC

Entrando específicamente, en los cargos gerenciales, se encuentra que, dentro de estos cargos, todos los puestos son ocupados por al menos un hombre, mientras que un 43% son ocupados también por mujeres. Retomando lo señalado arriba, se puede concluir que los cargos gerenciales se encuentran altamente masculinizados.

### Cargos gerenciales

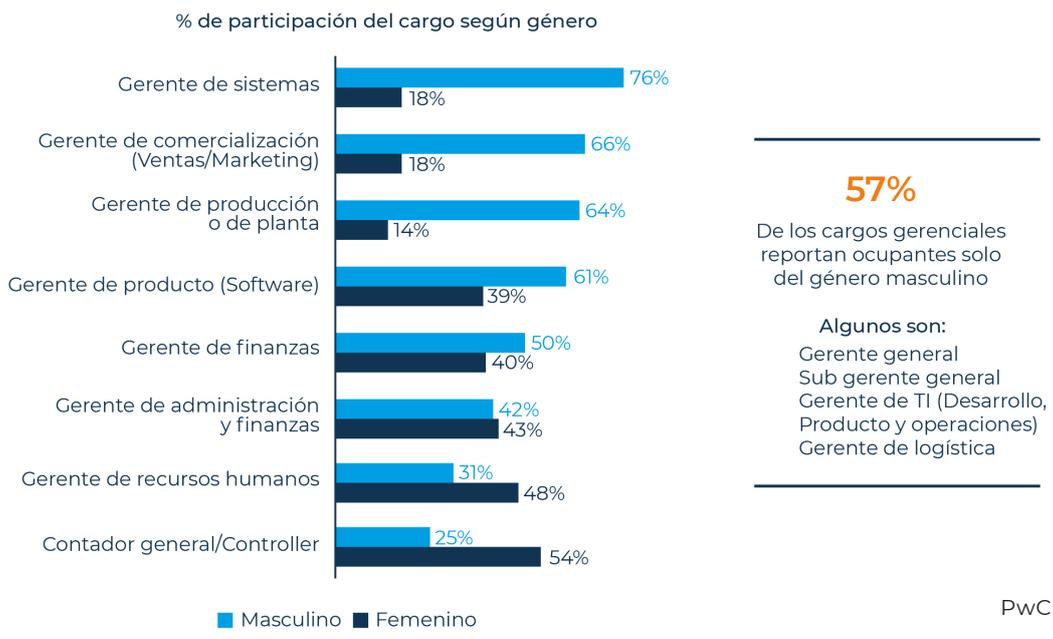


Para comprender esta participación desde una mayor desagregación, en el siguiente gráfico se presenta el porcentaje de participación de los diferentes cargos gerenciales según género.

Lo primero que resulta clave resaltar es que la gran mayoría de los cargos gerenciales son en mayor medida ocupados por hombres, con una muy baja participación de mujeres, mientras solamente en tres de los cargos gerenciales esta relación se invierte. Por su parte, no se reportan cargos que solo estén ocupados por mujeres.

Asimismo, más de la mitad de estos cargos gerenciales reportados (57%) solamente son ocupados por hombres, dentro de los cuáles se encuentran aquellos cargos de mayor jerarquía.

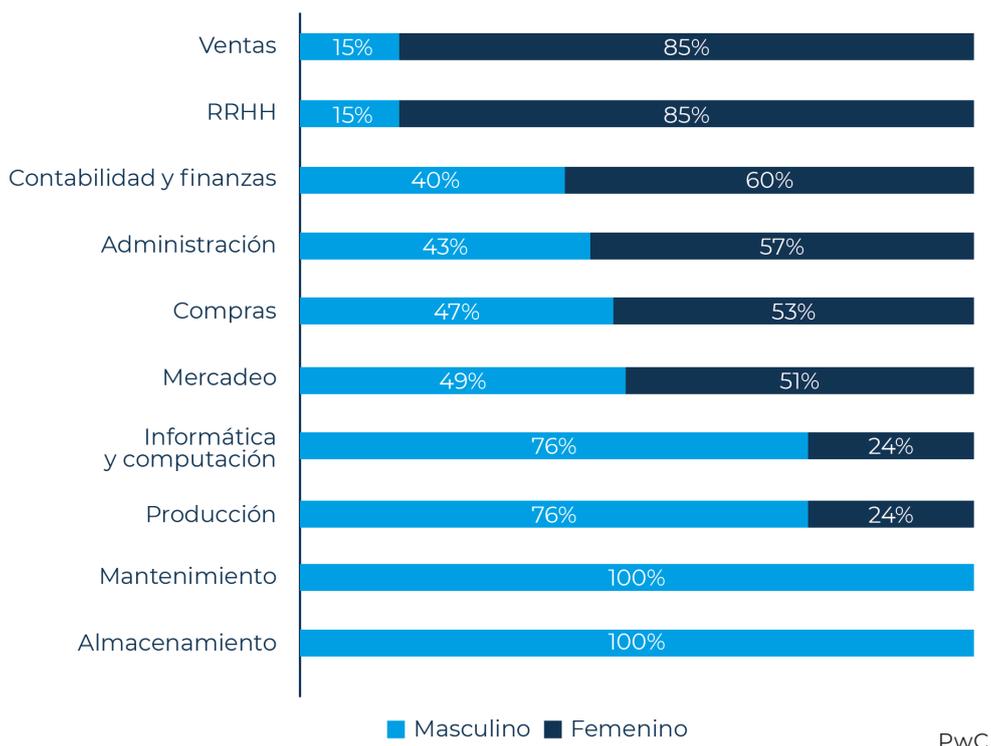
Finalmente, si bien no surge de la encuesta de remuneraciones, es interesante señalar que, al evaluar la participación de los distintos cargos según género, queda en evidencia el hecho de que la industria y la esfera laboral no son ajenas a los roles y estereotipos de género que suelen ser asignados culturalmente. En este sentido, numerosos estudios han llegado a la conclusión de que las mujeres suelen estar mayormente asociadas a profesiones y cargos en las cuales la preocupación central sean el cuidado, la atención al otro y la asistencia, mientras que los hombres están mayormente asociados a profesiones y cargos en donde se demuestre el poder, la fuerza o el liderazgo.



Siguiendo con el análisis según perspectiva de género, en el siguiente gráfico se presenta la participación según género en las diversas áreas. En el caso de las mujeres se observa una elevada participación femenina en las áreas de RRHH y ventas (en particular en los cargos vinculados a local comercial). En el caso de los hombres, sin embargo, se observa una elevada participación en el área de informática y computación y las diversas áreas operativas.



## Participación por género según el área



Finalmente, como cierre de la exposición, las consultoras plantean la reflexión de diseñar una propuesta de valor que logre potenciar la experiencia del colaborador. Respecto a esto, se sugiere la idea de un concepto más amplio de compensación, en donde se incorpore la experiencia del empleado, incluyendo en esta valoración el bienestar de los colaboradores, el tiempo libre, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros aspectos que hacen a la experiencia.

Así, los cinco puntos planteados como parte de esta estrategia son:

- Ampliar el concepto de compensación.
- Conocer las preferencias de los colaboradores.
- Diseñar un programa de beneficios flexibles y personalizados.
- Conocer los beneficios que están funcionando.
- Comunicar oportunamente los beneficios que tiene la compañía.