



ASOCIACIÓN DE PROVEEDORES INDUSTRIALES DE LA MINERÍA  
*...Potenciando la Minería para un Chile desarrollado*

lv9 | compensachile



ECT2022

APRIMIN

# Sobre el **ESTUDIO**

---

El estudio sectorial "**ECT Aprimin 2022**", propone la generación de información de las prácticas de compensaciones por cargos y por grados, al mismo tiempo contempla el relevamiento de información relativa a prácticas de bienestar y calidad de vida.



Compensación  
**Fija**



Compensación  
**Variable**



Grados de  
**Evaluación**



Información  
**Demográfica**



Competencias  
**Conductuales**



Dispersión en  
**Banda Salarial**



Calidad de  
**Vida**

# Temas relevantes **DEL ESTUDIO**

---

Dentro de los desafíos y temas a tratar en el estudio **ECT APRIMIN 2022** están considerados los siguientes temas cómo parte del reporte **CALIVI**:

- REAJUSTES SALARIALES



- DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



- ANÁLISIS SEGMENTADO



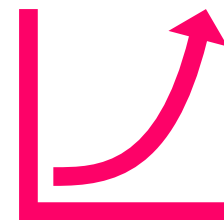
# Temas relevantes

## REAJUSTES SALARIALES

---

Para estudiar y caracterizar las respuestas relevantes en torno a los reajustes salariales se miden las siguientes prácticas:

- ¿Qué prácticas de reajuste tienen incorporadas actualmente?
  - Inflación, criticidad, empresa, desempeño, competitividad, etc.
- ¿Con qué periodicidad se realizan los reajustes salariales?
- ¿Cuál es la magnitud planificada del ajuste?
  - Inflación/Real
- ¿Se aplica de forma transversal a todos los cargos?



# Temas relevantes

# **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

---

Para estudiar y caracterizar las respuestas relevantes en torno a las políticas de Diversidad e Inclusión es que se miden las siguientes prácticas:

- ¿Existe una política formal establecida en materia de inclusión?
- ¿Qué prácticas de Diversidad e Inclusión se aplican hoy en la empresa?
- ¿Qué medidas para la equidad interna de la compensación se aplican hoy en la empresa?
- Indicadores de Equidad de Género:
  - % de mujeres/hombre vs áreas funcionales y familias de cargo
  - $\Delta$ \$ mujeres/hombre vs áreas funcionales y familias de cargo
  - Permisos y Beneficios (relevamiento cualitativo)
  - Antigüedad Laboral mujeres/hombres



# Temas relevantes

## **ANÁLISIS SEGMENTADO**

---

Para estudiar y caracterizar las respuestas relevantes en torno a la segmentación regional se incluyen las siguientes preguntas:

- ¿Región dónde viven los colaboradores? (planilla de relevamiento de data)
- ¿Región dónde trabajan los colaboradores? (planilla de relevamiento de data)
- Existen diferencias salariales entre quienes trabajan y habitan en la región en comparación a quienes habitan en otra.
- Beneficios especiales asociados a la región dónde trabajan



# Nuestra **ALIANZA**

---



lvg| compensachile

Nuestra alianza con **Aprimin** nos permite realizar una calibración fina con los proveedores de la minería, entregando la generación de reportes profundos de apoyo a la planificación estratégica de la organización.



Gracias a un **Comité de Expertos**, a conformar de manera voluntaria por directores y gerentes de RR.HH. de empresas del rubro, permitirá ajustar el listado de cargos a en función de la relevancia e impacto en el negocio.



# Sobre **NOSOTROS**

---

Somos un equipo de expertos en la gestión estratégica de las compensaciones y creemos en nuestro poder para mejorar la calidad de vida de las personas y la efectividad de las organizaciones, difundiendo, investigando y generando conocimiento clave referente a las prácticas y tendencias de la compensación en la región.

Gracias al respaldo de grandes industrias a nivel nacional, y con el trabajo en conjunto con grandes y medianas empresas, hemos logrado nuestro objetivo de posicionarnos como una de las principales fuentes de información salarial y de compensación total de los segmentos claves de Chile.



# Nuestros **ESTUDIOS**

---

Hoy, **Lvg | CompensaChile** se posiciona como una de las principales fuentes de información salarial en el mercado, generando información de mercado para diversos rubros, cumpliendo siempre con los altos estándares de representatividad de sus datos y la adaptación a las distintas necesidades y particularidades de cada rubro.

Los Estudios de Compensación Total (ECT) de CompensaChile se centran en la generación de data de mercado, especialmente en las estructuras de pago, beneficios y prácticas de calidad de vida existente en un mercado analizado, permitiendo a los participantes evaluar, entender y mejorar sus propias políticas o estrategias internas, en búsqueda de un modelo de compensaciones moderno y competitivo.

## Componentes Centrales de Nuestros Estudios



Compensación  
**Fija**



Compensación  
**Variable**



Grados de  
**Evaluación**



Información  
**Demográfica**



Prácticas de  
Calidad de **Vida**

# Nuestros Socios

---



Nuestro foco está en la generación de lazos y relaciones de cooperación a largo plazo con las empresas, y asociaciones que las agrupan, de las industrias claves del mercado nacional, logrando el desarrollo de estudios consistentes y que evolucionan en cada edición.

En conjunto, las asociaciones y CompensaChile diseñamos estudios a la medida y según los requerimientos e intereses de cada sector, asegurando que los estudios cumplan su objetivo principal: ser una fuente de información confiable y útil, para la definición de estrategias corporativas y procesos de toma de decisiones.

# Principales CLIENTES

---

Creemos en nuestro poder para mejorar la calidad de vida de las personas y la efectividad de las organizaciones, difundiendo, investigando y generando conocimiento clave referente a las prácticas y tendencias de la compensación en la región.



# Nuestros ENTREGABLES

LvglCompensaChile posee un alto estándar en la generación de reportes y entregables para sus estudios sectoriales.



### ECTAGRO 2021

## Análisis por GRADOS

Estándares por Grado LVGL

Si bien existen variadas combinaciones en términos de perfil, responsabilidades y contextos en los que habita un cargo, se establece una caracterización general de los cargos que comúnmente existen en los Grados LVGL. Estos estándares deben ser considerados como referencia, principalmente para entendimiento del valor del grado y familiarización con la metodología. Cada característica se establece para los grados del 1 al 10.

- Grado 1** Labores Operativas más básicas, las funciones están orientadas a labores rutinarias. Su nivel de impacto e influencia en sus relaciones no es relevante y requieren supervisión directa y permanente (ej. Operario de Asilo, Cargador).
- Grado 2** Labores operativas básicas, el ocupante del cargo trabaja sobre protocolos de operaciones simples y definidos. No requiere experiencia. Puede priorizar tareas y conocer a nivel básico los procesos de la organización. Requieren supervisión directa (ej. Asistentes de Operaciones, Junior, Menajeros).
- Grado 3** Labores administrativas básicas de apoyo directo al proceso. El ocupante del cargo no requiere formación técnica formal pero requiere un proceso formativo en los procesos administrativos que apoyan a en el manejo de equipo o procesos. Requieren supervisión directa (ej. Secretario Recepcionista, Administrativo básico, Chofers).
- Grado 4** Labores técnicas operativas o administrativas especializadas, se requiere formación técnica básica de especialización para desempeñarse en el cargo. El cargo puede ser empírico, por administrativos básicos, de gran experiencia. Requieren supervisión indirecta (ej. Administrativos especializados, Secretaria Coordinadora, Técnico básico).
- Grado 5** Labores técnicas avanzadas o administrativas especializadas avanzadas. Para los cargos de entrada se requiere una formación técnica profesional formal. El cargo puede tener procesos administrativos complejos y puede tomar decisiones sobre metodologías y procesos (ej. Analista Contable, Asesoría Financiera, Secretario de Gerencia).

ECTAGRO2021 11

### ECTAGRO 2021

## Encargado de Administración Huerto

Perfil del Ocupante

Información Salarial

Min	\$10.000,00	\$10.000,00	\$10.000,00
Med	\$612.961	\$612.961	\$612.961
Max	\$1.225.922	\$1.225.922	\$1.225.922

Mostrando 4 de 30

Comparación Mediana Cargo VS Rango del Grado

Información Demográfica

Edad Promedio: 35, Antigüedad: 5, 76% Dirección, 24% Inicial

ECTAGRO2021 25

### ECTAGRO 2021

## Análisis por GRADOS

Sueldo Base - SB

Grado	SB P25	SB P50	SB P75	SB P
10	\$7.023.703	\$9.230.261	\$12.244.276	\$9.779.412
14	\$2.779.974	\$7.234.142	\$11.813.649	\$8.201.479
13	\$2.246.711	\$4.638.392	\$8.234.861	\$6.764.248
12	\$1.732.461	\$3.717.442	\$6.974.803	\$5.343.000
11	\$1.333.704	\$2.871.293	\$5.783.961	\$4.468.080
10	\$1.017.969	\$2.214.119	\$4.444.588	\$3.443.449
9	\$749.411	\$1.646.271	\$3.043.093	\$2.393.448
8	\$544.913	\$1.244.811	\$2.311.719	\$1.810.199
7	\$403.344	\$1.049.739	\$2.144.348	\$1.791.912
6	\$312.778	\$1.040.948	\$1.471.082	\$1.211.934
5	\$233.324	\$842.216	\$946.179	\$773.021
4	\$194.708	\$407.074	\$551.264	\$383.884
3	\$137.000	\$363.948	\$448.073	\$408.183
2	\$137.000	\$337.000	\$398.227	\$361.100
1	\$137.000	\$337.000	\$378.842	\$337.000

ECTAGRO2021 13

# Metodología de **EVALUACIÓN**

La evaluación LVG se basa en el equilibrio sistemático comparativo de diez factores que permiten establecer el grado y puntaje de cada cargo, estableciendo los pesos relativos de los cargos que sustentan el modelo de compensaciones.

Calculadora de Evaluación LVG										lv9
Perfil Organizacional			Perfil Jerárquico		Perfil Funcional					Grado LVG
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
										5
Ventas	Dotación	Amplitud de Acción	Peso Jerárquico	Criticidad Funcional	Base del Conocimiento	Experiencia Funcional	Impacto e Influencia	Desafíos de la Acción	Contexto de la Acción	
<b>D</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>O</b>	<b>5</b>	<b>C</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	

# Reporte por Grados LVG

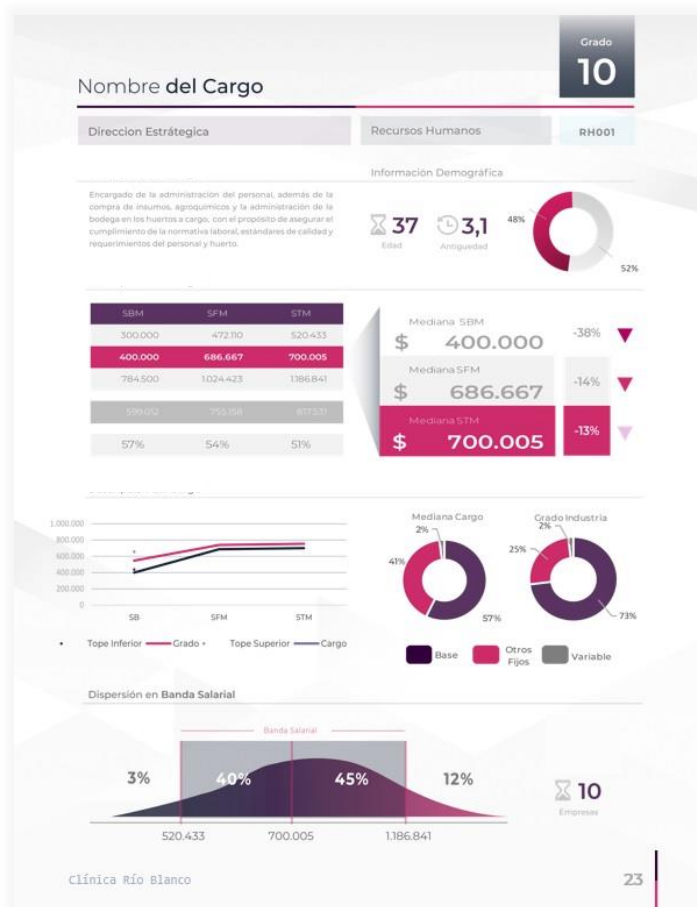
Grado	P25	P50	P75	Promedio
15	11.185.455	13.782.880	16.213.911	13.671.920
14	9.343.539	10.729.154	12.635.207	11.056.299
13	7.032.535	7.812.943	10.778.307	9.065.966
12	5.736.521	7.153.369	9.392.749	7.647.082
11	5.601.429	6.444.101	7.154.366	6.499.386
10	3.452.968	4.218.021	5.162.121	4.378.170
9	2.806.403	3.430.414	4.131.963	3.503.818
8	1.833.886	2.350.437	2.917.828	2.450.169
7	1.101.579	1.405.946	1.830.163	1.532.599
6	772.722	955.592	1.171.721	1.023.038
5	641.366	778.146	1.002.870	825.558

La información salarial será entregada por medio del análisis por cargos y por grados de evaluación, estos grados de evaluación buscan medir el nivel de aporte de cada cargo al resultado de una organización.

Los grados de cada colaborador se otorgarán por medio de la evaluación de cada cargo homologado en el marco del estudio, evaluación llevada a cabo por medio de la aplicación de la metodología LVG de 10 factores.

Estos grados LVG son 100% homologables con otras metodologías estándar de mercado.

# Reporte por Cargos



En forma complementaria al análisis salarial por grado, se generará un proceso de homologación de cargos, donde en un trabajo conjunto, se desarrolla un pool de cargos de interés para el estudio.

Estos cargos homologados consideran área, responsabilidades, dimensiones y otros elementos que permiten identificar y segmentar eficazmente los distintos cargos existentes en la muestra.

# Planilla de Análisis

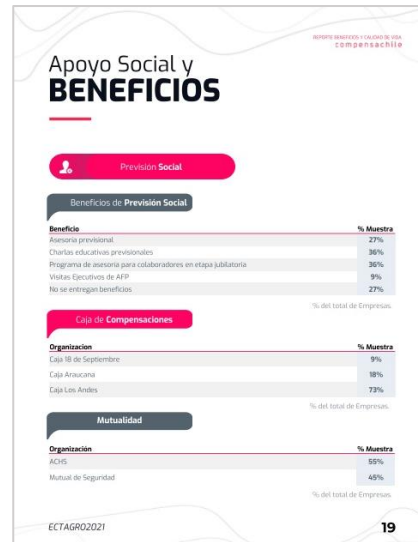
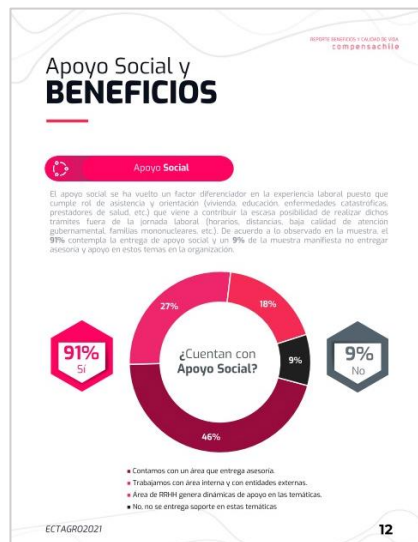
## Información Salarial por Cargos - Muestra General

N°	Código	Área	Cargo	Grado Lvg			SB				SFM				STM			
				Central			P25	Mediana	P75	X	P25	Mediana	P75	X	P25	Mediana	P75	X
1	GG001-A	General	GERENTE GENERAL A	-	15	16	\$ 12.574.038	\$ 13.566.736	\$ 14.973.469	\$ 15.283.964	\$ 13.687.891	\$ 14.121.314	\$ 17.426.706	\$ 16.893.558	\$ 15.488.937	\$ 17.751.870	\$ 22.129.645	\$ 19.943.764
2	GG001-B	General	GERENTE GENERAL B	-	14	-	\$ 9.501.483	\$ 12.147.698	\$ 12.278.347	\$ 10.744.372	\$ 9.920.004	\$ 12.870.162	\$ 13.129.253	\$ 11.332.321	\$ 11.450.752	\$ 13.039.223	\$ 13.162.078	\$ 11.938.240
3	AD001	Administración y Finanzas	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	-	12	13	\$ 6.156.637	\$ 8.924.576	\$ 9.078.369	\$ 7.506.282	\$ 6.611.726	\$ 9.250.798	\$ 9.338.828	\$ 7.868.527	\$ 7.296.189	\$ 9.317.428	\$ 9.490.358	\$ 8.351.766
4	AD007	Administración y Finanzas	SUBGERENTE DE FINANZAS	-	11	12	\$ 3.259.595	\$ 4.403.520	\$ 5.609.609	\$ 4.894.902	\$ 3.464.630	\$ 6.379.056	\$ 6.631.811	\$ 5.666.691	\$ 3.618.227	\$ 6.711.153	\$ 7.980.389	\$ 6.061.113
5	AD002	Administración y Finanzas	JEFE DE CONTABILIDAD - CONTADOR GENERAL	-	10	11	\$ 2.855.941	\$ 3.328.708	\$ 3.382.487	\$ 3.175.400	\$ 3.300.890	\$ 3.451.675	\$ 3.583.742	\$ 3.420.213	\$ 3.295.898	\$ 3.598.148	\$ 3.732.663	\$ 3.516.582
6	AD003	Administración y Finanzas	TESORERO	-	7	8	\$ 1.215.076	\$ 1.497.158	\$ 1.818.631	\$ 1.565.711	\$ 1.550.229	\$ 1.840.662	\$ 2.047.620	\$ 1.846.380	\$ 1.670.854	\$ 1.963.274	\$ 2.231.509	\$ 1.960.331
7	AD015	Administración y Finanzas	JEFE DE CREDITO Y COBRANZAS	-	8	-	\$ 1.087.459	\$ 1.590.308	\$ 2.009.098	\$ 1.578.241	\$ 1.263.410	\$ 1.796.809	\$ 2.364.510	\$ 1.924.028	\$ 1.509.813	\$ 2.272.733	\$ 2.718.630	\$ 2.272.199
8	AD004-A	Administración y Finanzas	ANALISTA CONTABLE - FINANZAS SENIOR	-	7	8	\$ 1.165.646	\$ 1.334.600	\$ 1.464.655	\$ 1.374.581	\$ 1.472.220	\$ 1.545.105	\$ 1.738.801	\$ 1.685.988	\$ 1.524.833	\$ 1.691.413	\$ 1.836.285	\$ 1.822.070
9	AD004-B	Administración y Finanzas	ANALISTA CONTABLE - FINANZAS JUNIOR	-	6	-	\$ 655.000	\$ 874.335	\$ 1.060.986	\$ 864.742	\$ 847.523	\$ 1.124.640	\$ 1.262.659	\$ 1.085.625	\$ 936.212	\$ 1.171.667	\$ 1.301.040	\$ 1.140.931
10	AD005	Administración y Finanzas	ASISTENTE ADMINISTRATIVO - VENTAS	-	5	-	\$ 520.828	\$ 660.735	\$ 816.102	\$ 687.328	\$ 693.129	\$ 835.332	\$ 1.012.598	\$ 888.680	\$ 767.992	\$ 929.745	\$ 1.109.486	\$ 966.201
11	AD006	Administración y Finanzas	RECEPCIONISTA	-	5	6	\$ 646.777	\$ 875.600	\$ 905.433	\$ 814.321	\$ 959.381	\$ 1.020.855	\$ 1.061.069	\$ 1.018.528	\$ 1.003.149	\$ 1.035.372	\$ 1.065.469	\$ 1.033.114
12	AD008	Administración y Finanzas	CONTRALOR	-	10	-				\$ 4.315.248								\$ 5.598.368
13	AD010	Administración y Finanzas	JEFE DE CONTROL DE GESTIÓN	-	9	-	\$ 2.821.610	\$ 3.203.583	\$ 3.287.977	\$ 2.974.844	\$ 3.157.567	\$ 3.355.151	\$ 3.436.921	\$ 3.166.732	\$ 3.157.567	\$ 3.372.530	\$ 3.430.566	\$ 3.185.413
14	AD011	Administración y Finanzas	ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN	6	7	-	\$ 1.363.611	\$ 1.392.782	\$ 1.746.827	\$ 1.575.472	\$ 1.545.671	\$ 1.567.051	\$ 1.966.979	\$ 1.790.565	\$ 1.531.937	\$ 1.580.223	\$ 2.002.301	\$ 1.800.325
15	AD016	Administración y Finanzas	JEFE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	-	8	-	\$ 2.300.272	\$ 2.666.676	\$ 2.874.394	\$ 2.617.448	\$ 2.739.323	\$ 3.028.044	\$ 3.487.915	\$ 3.056.378	\$ 2.860.759	\$ 3.028.044	\$ 3.487.915	\$ 3.222.211
16	AD013	Administración y Finanzas	ANALISTA DE SOPORTE TI SENIOR	7	8	-	\$ 1.235.515	\$ 2.275.351	\$ 2.508.183	\$ 1.923.381	\$ 1.466.316	\$ 2.424.333	\$ 2.705.484	\$ 2.165.434	\$ 1.747.452	\$ 2.437.744	\$ 2.916.282	\$ 2.369.960
17	AD014	Administración y Finanzas	ANALISTA DE SOPORTE TI JUNIOR	-	5	6	\$ 606.027	\$ 735.629	\$ 814.017	\$ 757.192	\$ 912.916	\$ 951.973	\$ 1.247.556	\$ 1.078.610	\$ 923.752	\$ 1.093.328	\$ 1.496.848	\$ 1.304.993

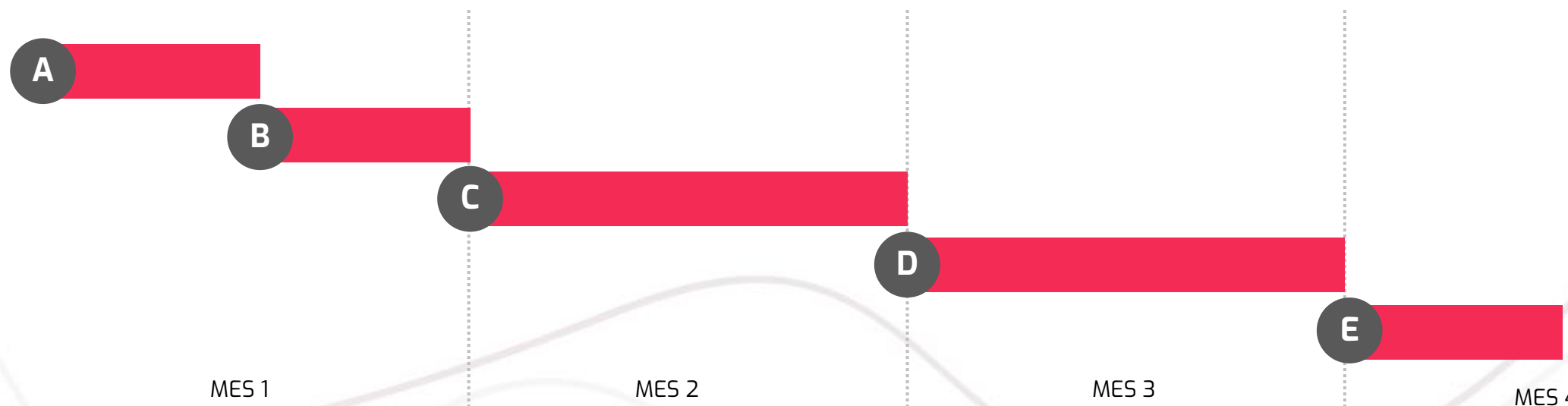


# Reportes de Prácticas

# Beneficios y Calidad de Vida



# Etapas del ESTUDIO



# Fechas del **ESTUDIO**

---

**A**

Plan Comunicacional y  
Proceso de Invitación.

**B**

Definición de Pool de  
Levantamiento.

**C**

Relevamiento de Data  
Salarial y Beneficios.

**D**

Procesamiento y  
Análisis de Data.

**E**

Generación y Presentación  
de Entregables Finales.

## Inicio

18 de Julio

04 de Agosto

26 de Agosto

07 de Octubre

2º semana de Noviembre

## Cierre

03 de Agosto

25 de Agosto

06 de Octubre

+



Taller de gestión de las  
compensaciones y uso de data.

# Inversión del **ESTUDIO**

---

Nuestra propuesta inicial de inversión para el desarrollo del estudios propone valores para empresas asociadas participantes del estudio, empresas asociadas no participantes del estudio y empresas que no pertenecen a la asociación.

- Empresas **Asociadas participantes en el estudio**
- Empresas **Asociadas no participantes** en el estudio, compra posterior
- Empresas **No Asociadas**, no participantes en el estudio

**20UF/ Empresa<sup>\*</sup>**

**50UF/ Empresa<sup>\*</sup>**

**60UF/ Empresa<sup>\*</sup>**

<sup>\*</sup>Nota: los valores de los estudios son exentos de IVA

# Datos para la **INSCRIPCIÓN**

---

Para la inscripción las empresas que participan deberán primero completar la información en el link de inscripción:

<https://forms.gle/MbVhhU6jnMiCM3mZ7>

luego para confirmar la participación se debe emitir una **OC a 30 días** por correo electrónico a [nicolas.dubelloy@compensachile.cl](mailto:nicolas.dubelloy@compensachile.cl) hasta de la fecha de inicio del estudio: **04 de agosto 2022**



## Datos empresa:

- Razón Social: Asesorías Liveganic Ltda.
- Rut: 76.344.056-7
- Giro: Consultoría y Asesorías
- Dirección: Napoleón 3233, oficina 1, Las Condes.
- Teléfono: +569 8232 7961

## Información bancaria:

- Titular: Asesorías Liveganic Ltda
- Rut: 76.344.056-7
- Banco: Santander
- N° Cta Cte: 67816803

lv9 | compensachile

Nicolas.dubelloy@compensachile.cl

Rodrigo.ianiszewski@lv9.cl