GUÍA PARA DUEÑOS, SOCIOS Y DIRECTORIOS · MASTER CORP

Gerencia fraccionada vs. contratación permanente

Cómo decidir qué modelo le conviene a tu empresa, con criterios, costos y un test de 2 minutos.

MASTER CORP

1. Las dos opciones en una frase

Gerente permanente

Contratas a un ejecutivo con contrato de trabajo indefinido, que se incorpora a la estructura para quedarse. Lo contratas a través de un proceso de búsqueda (headhunter o selección interna).

Gerente fraccional (EaaP)

Un ejecutivo C-Level senior se integra a tu equipo con un contrato de servicios. Tú decides la dedicación (desde algunas horas por semana hasta tiempo completo) y el plazo, y él responde por KPIs acordados.

2. Comparación lado a lado

Aspecto	Gerente permanente	Gerencia fraccionada Master Corp
Relación contractual	Contrato de trabajo indefinido	Contrato de servicios, mes a mes o por proyecto
Tiempo hasta que empieza	3 a 6 meses (búsqueda + aviso previo en su trabajo actual)	Máximo 10 días desde la primera reunión
Costo	Sueldo + bonos + beneficios + aportes del empleador + reclutamiento	Hasta 60% menos en dedicación parcial; solo pagas el servicio que usas
Dedicación	Jornada completa	Desde algunas horas por semana hasta tiempo completo
Riesgo de salida	Indemnización por años de servicio, mes de aviso y posible conflicto laboral	Sin indemnización; se ajusta o termina según lo que diga el contrato
Si no resulta	Desvincular y empezar una nueva búsqueda	Reemplazo sin costo al día 30, con 5 días de transición
Experiencia	Depende del presupuesto	Más de 25 años, con experiencia previa como C-Level
Valor aportado	Tras 3 a 6 meses de adaptación	Plan de 90 días y quick wins desde el primer mes
Expertise por objetivo	No es su expertise necesariamente	Cada objetivo se cubre con el conocimiento y la experiencia que requiere
Autoridad formal	Plena: puede representar y firmar	Lidera y decide dentro del mandato acordado; los poderes legales se definen caso a caso

3. Cuándo conviene cada uno

Contrata permanente cuando… el cargo es para quedarse

- El rol es permanente y tiene un equipo grande a cargo
- Necesitas que tenga autoridad formal para representar y firmar
- Estás construyendo equipo y cultura a largo plazo
- El cargo va a existir 5 años o más y puedes sostener el costo
- La persona será parte de la sucesión

Contrata fraccional cuando… el problema tiene fecha

- Tienes por delante una crisis, un turnaround, una sucesión, una auditoría o la entrada a un mercado
- Necesitas el cargo, pero aún no puedes o no quieres asumir la relación laboral
- Quieres probar si el cargo hace falta antes de crearlo
- Hay una vacante que cubrir mientras avanza la búsqueda
- Necesitas a alguien que ya lo haya hecho antes, **esta semana**

No siempre es "o uno o el otro". Muchas empresas parten con un gerente fraccional para ordenar el área, definir el cargo y medir resultados, y después contratan a un permanente con un perfil probado. Otras mantienen al fraccional como socio estratégico de largo plazo.

4. Ejemplo de costo del primer año (referencial)

Supuesto: ejecutivo C-Level con más de 25 años de experiencia (el perfil que asigna la gerencia fraccionada), con sueldo bruto de **$8.000.000** al mes, contrato indefinido, en Chile.

Concepto (gerente permanente)	Estimación anual	Nota
Sueldo bruto (12 meses)	$96.000.000	Base del cálculo
Bono anual	$8.000.000 – $24.000.000	Habitual: 1 a 3 sueldos
Aportes del empleador	≈ $3.500.000 – $4.500.000	Seguro de cesantía, SIS, mutual y cotización del empleador (reforma de pensiones). Se calculan sobre el tope imponible (≈ 90 UF), no sobre el sueldo completo
Reclutamiento (headhunter)	$19.200.000 – $24.000.000	Habitual en Chile: 20% a 25% del ingreso anual
Beneficios (seguro, auto, equipos)	$3.000.000 – $8.000.000	Según la política de la empresa
Total primer año	**≈ $130M – $157M**	Sin contar el costo de salida
Riesgo de desvinculación	Hasta 1 sueldo por año trabajado + mes de aviso	Tope de 90 UF (≈ $3,6M) por año y máximo 11 años (Código del Trabajo)

Con gerencia fraccionada: no hay reclutamiento, aportes del empleador, bonos ni indemnización. En **dedicación parcial** (por ejemplo, 2 días a la semana) el ahorro llega hasta un 60%. En **dedicación completa** , el ahorro está en el reclutamiento, la carga previsional y el costo de salida, no en el sueldo.

Cifras referenciales con fines ilustrativos; no son una cotización ni una asesoría laboral o tributaria. Cada caso depende del cargo, la industria y la dedicación.

5. Test rápido: ¿te conviene un gerente fraccional?

- ¿Necesitas resultados en los próximos 90 días? ☐
- ¿El desafío tiene un objetivo o una fecha claros (crisis, lanzamiento, auditoría, vacante)? ☐
- ¿Tu presupuesto no alcanza para un C-Level senior a tiempo completo? ☐
- ¿No tienes claro si el cargo debe existir de forma permanente? ☐
- ¿Quieres evitar el riesgo de una indemnización mientras validas el rol? ☐
- ¿Hoy el dueño está haciendo el trabajo de una gerencia que no existe? ☐

3 o más "sí": probablemente te conviene partir con un gerente fraccional. **0 a 2:** evalúa una búsqueda permanente (también podemos ayudarte a definir el perfil).

6. Preguntas para hacerle a cualquier proveedor fraccional

- ¿Qué experiencia verificable como C-Level tiene el ejecutivo? ¿Puedo entrevistarlo antes de decidir?
- ¿Qué plan de 90 días y qué KPIs me proponen? ¿Cada cuánto me reportan?
- ¿Cómo protegen mi información? (NDA, accesos segmentados, protocolos auditables)
- ¿Qué pasa si el perfil no encaja? ¿Cómo y con cuánta anticipación puedo terminar el contrato?
- ¿De quién son la información y los entregables generados?

7. Por qué el mundo se mueve a lo fraccional (datos 2025-2026)

- **USD 5.700M (+14%/año):** mercado global 2025; Norteamérica ~44%. (Over 50 Pros, Vendux)
- **25% → 35%:** empresas USA que usan fraccionales, a fines 2026. (Lightcast)
- **30%+ de medianas:** tendrán un fraccional hacia 2027. (Gartner)
- **2.000 → 110.000:** perfiles C-Level «fraccionado» en LinkedIn 2022-2024. (LinkedIn)
- **UK +340%:** roles fraccionales desde 2019; 78% de scale-ups lo usa o considera. (Vendux)
- **Chile 91%:** ejecutivos evaluaría roles interinos; ~60% ya es gerente/C-Level. (InterimToGo)

Fuentes: Vendux (2026) · Lightcast · Gartner · Heidrick & Struggles (2026) · Mateerz · International Finance · Over 50 Pros · InterimToGo. Cifras de industria, distintas metodologías: úsalas como orden de magnitud.

Agenda un diagnóstico de 45 minutos sin costo
Te decimos con franqueza si el modelo fraccional es para ti. NDA disponible desde la primera reunión.

eaap.mastercorp.cl
+56 9 9822 9922
contacto@mastercorp.cl