

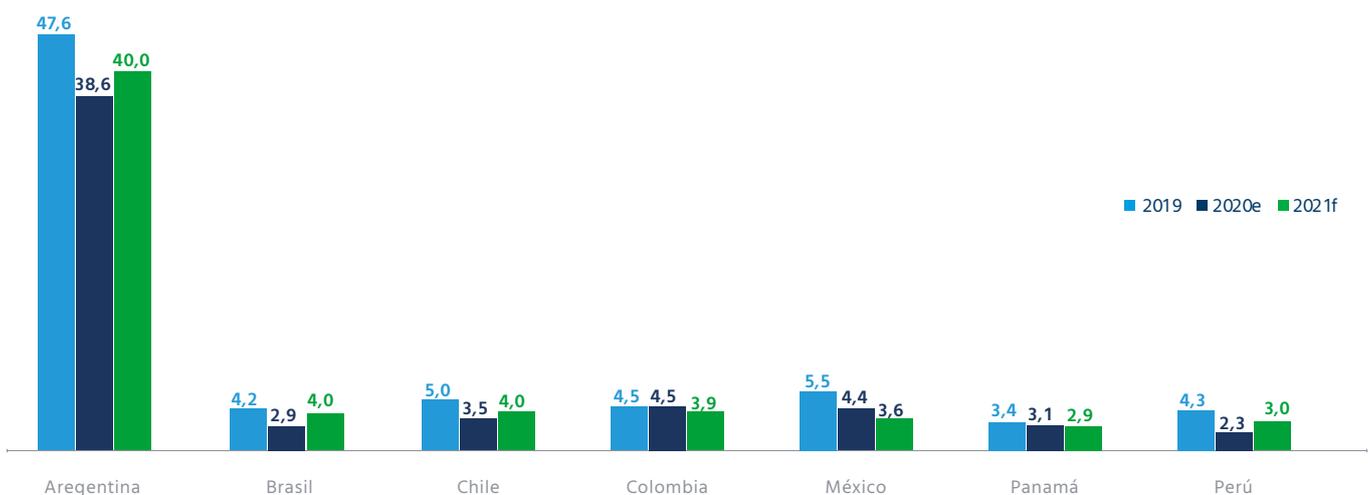
Compensaciones y beneficios, ¿cómo impactó la pandemia en América Latina?



Según los datos de nuestra **Encuesta de Remuneración Total (TRS) 2020**, los **salarios más altos se encuentran en Uruguay**, seguidos por Chile, México y Brasil **mientras que Argentina tiene los salarios más bajos de la región**, medidos en dólares.

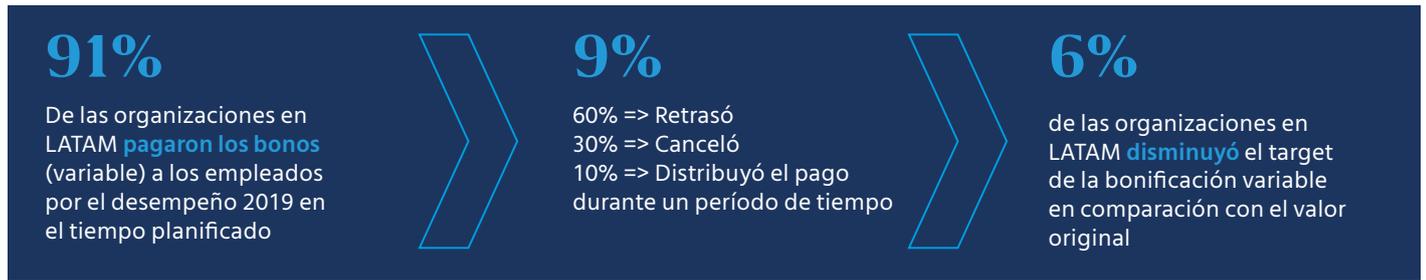
Respecto a los incrementos salariales para el año 2020, han estado todos unos décimos por encima de la inflación, excepto Brasil. “Las proyecciones para el año que viene hay que tomarlas con cautela ya que las compañías informan estos datos en función de presupuestos que están revisando periódicamente en relación con la evolución del negocio y las previsiones para el año próximo”, comentó Valeria Bohórquez, Líder de Career Products de Mercer para Latinoamérica.

Panorama macroeconómico América Latina - Incremento salarial



En relación al bono variable, el 91% de las empresas de Latinoamérica pagó el bono a los empleados por el desempeño 2019 según lo planificado. **En relación al presupuesto previsto para el desempeño 2020 en comparación con el pago real del 2019, en Latinoamérica, el 21% de las empresas indicó que será menor, el 7% dijo que será mayor, el 26% dijo que no habrá cambios; el 46% dijo que es muy pronto para decidir.**

Bono Variable: La mayoría de las empresas no realizaron cambios en los pagos



Presupuesto bono variable previsto para el desempeño 2020 en comparación con el pago real del 2019

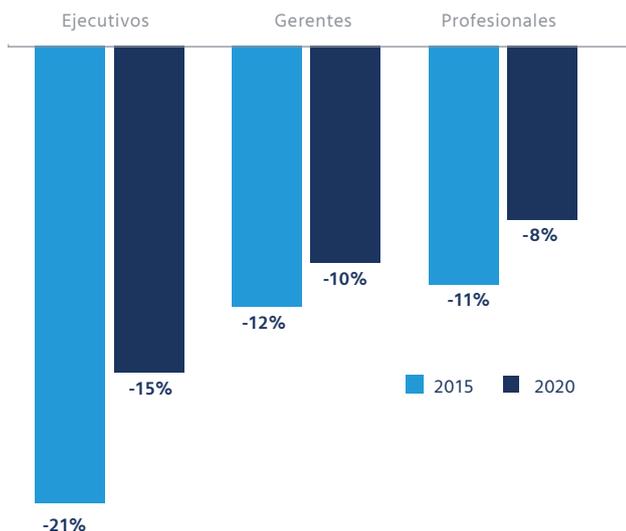


Hay una baja de la inflación en toda la región relacionada con la caída de la actividad económica; **se prevé un aumento de la inflación en 2021 prácticamente en todos los países, en línea con la recuperación económica.**

En cuanto al desempleo, en promedio se incrementó 3 puntos porcentuales en Latinoamérica, observándose un mayor aumento en Chile y Colombia. Las proyecciones para el 2021 son a la baja en general.

En relación a la brecha de género en las empresas de Latinoamérica, se observa que **la representación femenina subió del 32% en 2013 al 38% en 2020.** La brecha salarial en 2020 se redujo un 3% respecto al 2015 en el nivel de profesionales; un 2% en el nivel de Gerentes y un 6% en el nivel de Ejecutivos. *“Si bien aún existe, se observa como tendencia que la brecha se está achicando en las organizaciones que suelen trabajar al respecto”,* expresó Bohórquez.

Brecha salarial 2015 vs 2020



Asimismo, en Latinoamérica la brecha salarial de género en el nivel de Ejecutivos es del 15%, siendo en Panamá la más alta (31%) y México la más baja (10%). En el nivel de Gerentes, la brecha salarial de género es del 10% en Latinoamérica; la más alta se registra en Panamá y la más baja en México. En el nivel de Profesionales, la brecha en LATAM es del 8%; la brecha más alta se registra en Brasil (17%) y la más baja en Panamá (2%).

Brecha salarial 2020

		Base Salary Difference Female vs. Male				Base Salary Difference Female vs. Male	
Executives	Argentina	-12%		Professionals	Argentina	9%	
	Brazil	-13%			Brazil	17%	
	Chile	-12%			Chile	-7%	
	Colombia	-15%			Colombia	-9%	
	Panama	-31%			Panama	-2%	
	Mexico	-10%			Mexico	7%	
	Peru	-13%			Peru	-3%	
	LATAM	-15%			LATAM	-8%	
Managers	Argentina	-10%		Para-Professionals	Argentina	-4%	
	Brazil	-8%			Brazil	-12%	
	Chile	-13%			Chile		1%
	Colombia	-11%			Colombia	2%	
	Panama	-16%			Panama		3%
	Mexico	-3%			Mexico		-8%
	Peru	-12%			Peru		12%
	LATAM	-10%			LATAM	-1%	

Respecto a los beneficios, las organizaciones están poniendo mayor foco en los beneficios vinculados a la flexibilidad, adaptándolos a esta nueva realidad. En cuanto a los beneficios relacionados con salud y bienestar, se observa mayor prevalencia de las charlas de prevención, el plan de nutrición, el programa de stress management y de bienestar financiero.

Congelamiento de las nuevas contrataciones

Ha llegado la “nueva normalidad”, pero todavía las empresas tienen por delante decisiones cruciales sobre la fuerza laboral. A medida que las organizaciones comienzan a recuperarse del COVID-19, el enfoque está en el regreso seguro de la fuerza laboral al trabajo, así como en reinventar la forma en que se trabaja.

Uno de los grandes temas en el año 2020 fue el congelamiento de las contrataciones. El 39% de las empresas relevadas señaló que las contrataciones están congeladas indefinidamente; otro 39% destacó que con fecha indefinida cumpliendo con un conjunto predefinido de parámetros comerciales (por ejemplo, el nivel de ventas); y un 22% comentó que están suspendida por un tiempo definido.

El relevamiento también muestra cuáles son las 5 funciones/departamentos que se espera que se conviertan total o parcialmente remotos después de la pandemia. Encabeza este ranking el área de Contabilidad y finanzas, seguida por Administración; Recursos humanos; IT y Compras.

Asimismo, el 33% de las organizaciones implementaron una política de trabajo flexible en respuesta al COVID-19 y el 35% de las organizaciones ya tenían una política de trabajo flexible antes de la pandemia; un 25% de las organizaciones planean mantener permanentemente la actual política de trabajo flexible y un 68% de las organizaciones prevén que será más probable que los empleados utilicen acuerdos de trabajo flexible una vez que la pandemia haya terminado.

Entre los tipos de acuerdo flexible ofrecidos a los empleados se encuentran: semana laboral comprimida (14%); los empleados pueden decidir si pueden trabajar desde casa o la oficina (38%); horario de trabajo flexible (73%); part time (16%); otro (19%).



Te invitamos a formar parte de nuestra Encuesta de Remuneración Total (TRS) 2021 en América Latina para descubrir cómo evolucionan estos temas en cada país de la región y comparar la estrategia de tu compañía con el mercado.



Para mayor información o ante cualquier consulta, no dudes en contactarnos:

Atención al cliente
client.support.international@mercer.com