



welcome to brighter

Foro Mercer Chile 2022

La incertidumbre, como oportunidad para la gestión de compensaciones

Agustina Bellido – Directora del Negocio Career Chile
Denisse Gutiérrez – Líder de productos Career Chile

Octubre de 2022
Mercer Chile, Santiago

A business of Marsh McLennan



CONTEXTO

1

Refresquemos entonces el concepto de ESG



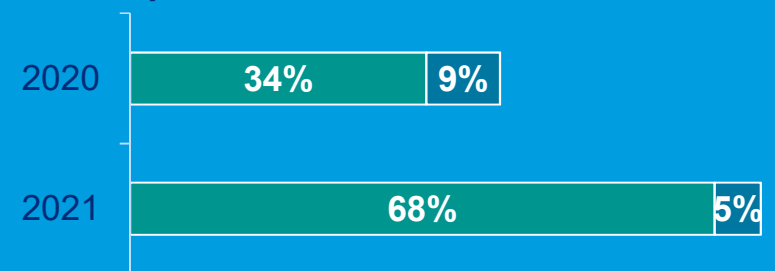
Todos los conceptos son relevantes en nuestra vida cotidiana, sin embargo, desde **nuestro rol de HR** podemos y debemos apalancar varios de estos puntos, en especial la **S de "social"**

Ambiental, Social y Gubernamental / governance

Los conceptos de **ESG** son cada vez más relevantes para los **inversionistas** al momento de decidir **adónde invertir**

Y, las organizaciones se lo están tomando en serio, no solo lo están declarando sino que lo están midiendo poniéndolos como metas en los **bonos de corto plazo**

Empresas con KPIs de ESG del S&P500



- Usaron métricas de ESG en el año actual
- Lo harán el próximo año

Datos rápidos que nos dicen el por qué nos debemos ocupar

82%

de los empleados confían que su compañía hará lo correcto por la sociedad

2022 People Risks Report

66%

De los consumidores están dispuestos a pagar más caro por un producto o servicio más sustentable

Nielsen IQ

16%

más productivos son los empleados que sienten que su compañía tiene una agenda de sostenibilidad

Harvard Bussiness Review

1 en 3

empresas dicen que la dificultad para cambiar comportamientos personales es la principal barrera para reducir los riesgos de personas y ambientales

2022 People Risks Report



Empleadores comprometidos

- Ocuparse de las preocupaciones medioambientales
- Metas de ESG en la compensación ejecutiva
- Cultura de sostenibilidad e iniciativas de ESG
- Hacer que la ESG sea parte de la Propuesta de Valor al empleado

El modelo del capitalismo de las partes interesadas

El rol de la compañía como 1 actor clave de la sociedad

Transformar el diseño organizacional y el diseño del trabajo

Adoptar una estructura más simple y ágil, dejando atrás las organizaciones tradicionales caracterizadas por varios niveles.

Cultivar la salud y el bienestar

Apoyar el bienestar total de los empleados con programas específicos destinados al cuidado de la salud física, social, financiera y mental.



Alinear nuevas tecnologías

Adoptar la integración de las tecnologías y las habilidades necesarias para transformar el lugar de trabajo.

Construir una cultura de liderazgo centrada en las personas

Adoptar un enfoque centrado en las personas al conectarse con los trabajadores.

Stakeholders Externos:

Cientes
Activistas/ medios
Reguladores
Inversionistas

Stakeholders Internos:

Empleados
CHROs
Ejecutivos
Directorios

Fuente: World Economic Forum y Mercer

Y por eso es clave alinearse a definiciones globales de sostenibilidad



Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

Los ODS cubren todas las responsabilidades corporativas para lo **social y de medio ambiente**

Estas ambiciones significarán un gran esfuerzo para toda la sociedad— y **Los negocios cumplen un rol crítico**

68%

De los CEOs dicen que necesitan alinearse más a los ODS

DATOS PARA LA GESTIÓN
DE NUESTRO GRUPO DE INTERÉS...

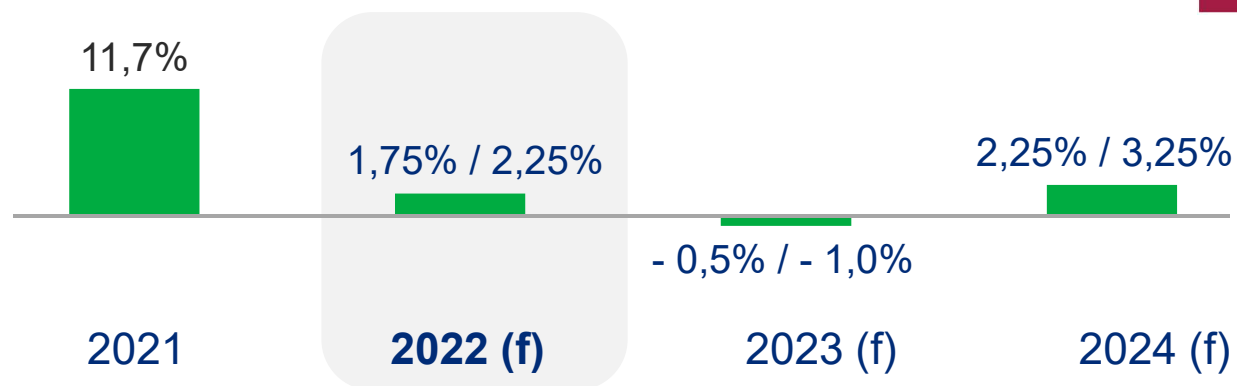
Los empleados

2

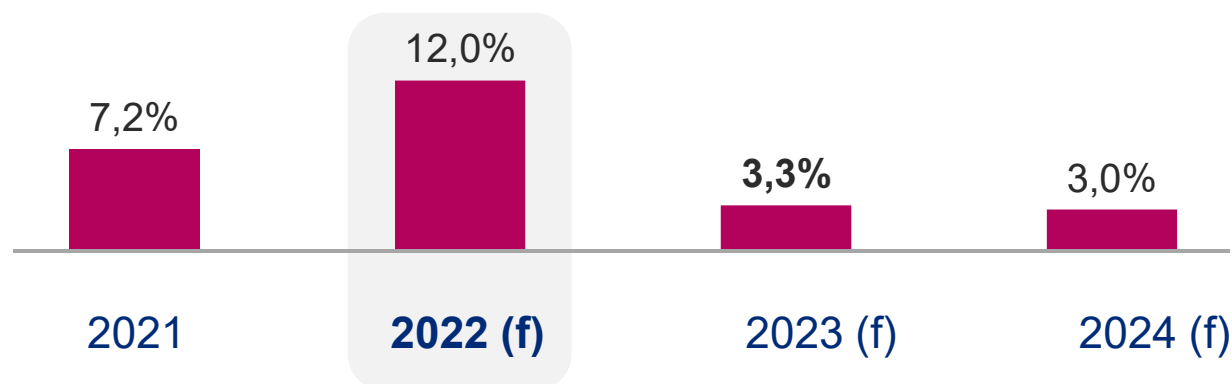
Panorama macroeconómico – Chile 2022



PIB



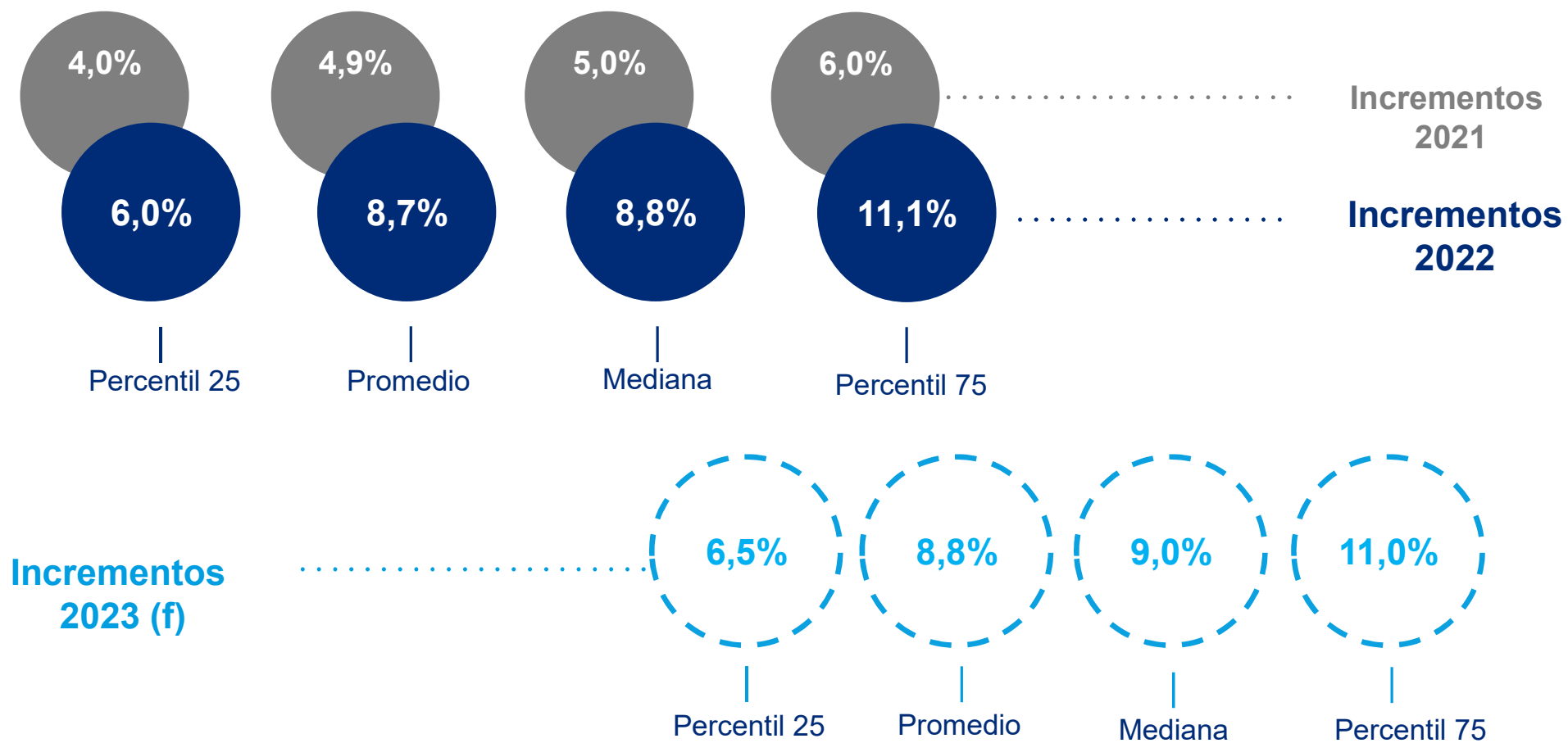
INFLACIÓN



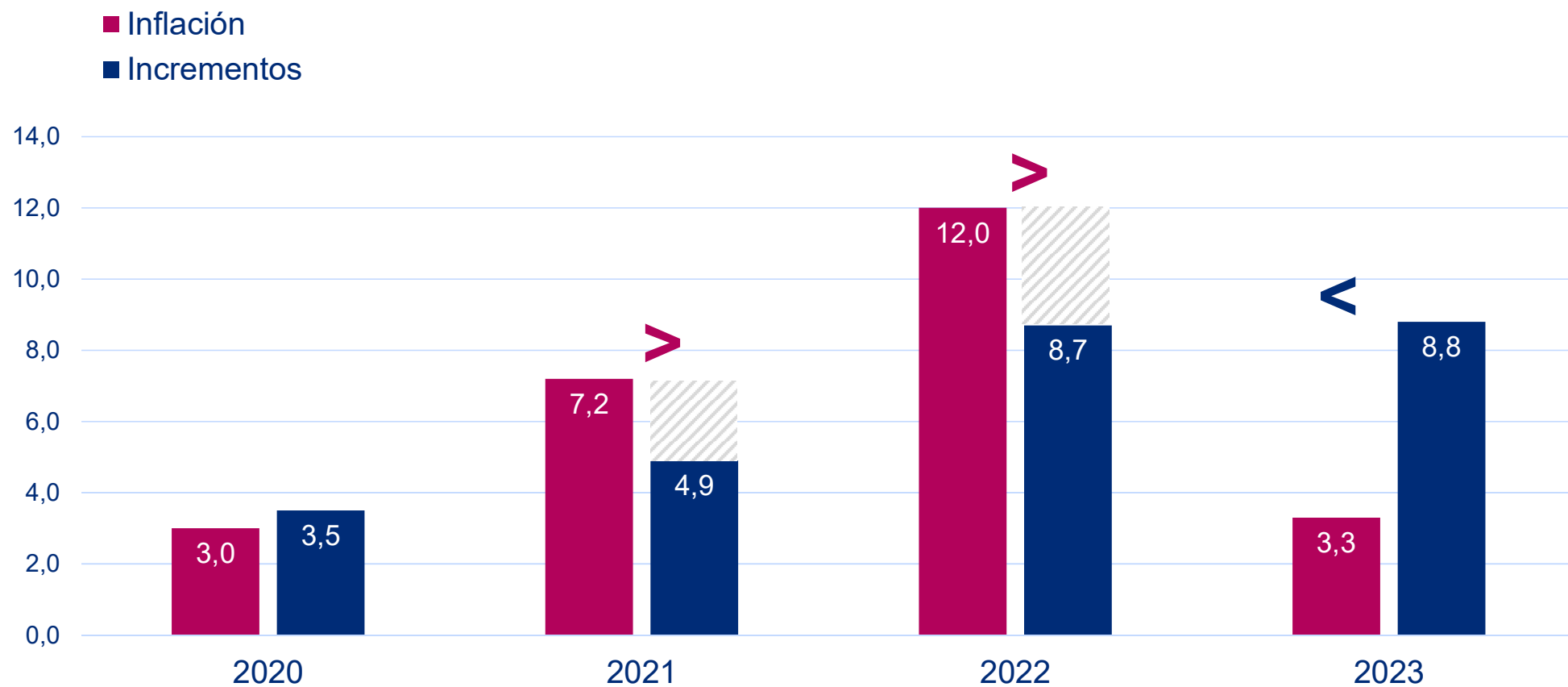
Inflación... ¿Cómo se ha movido el IPC?



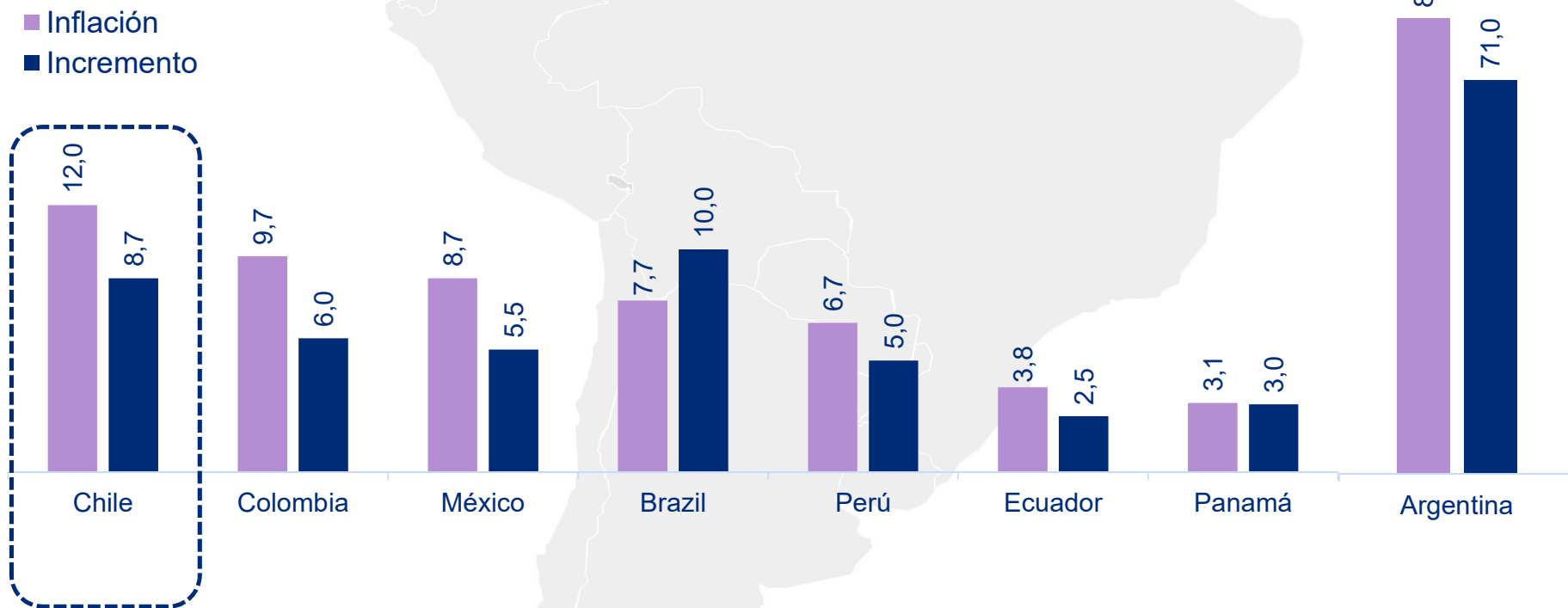
Incremento salarial Total



Inflación e incremento total - Serie anual



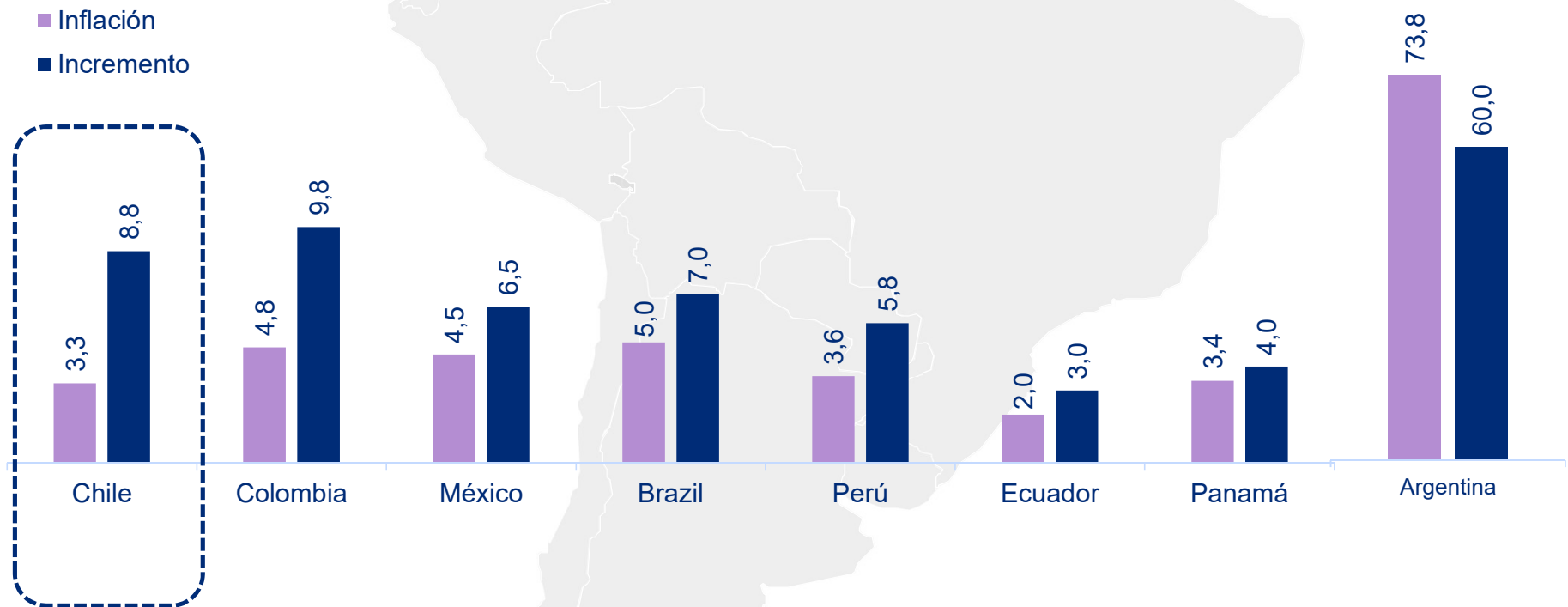
¿Como estamos en comparación a la region en 2022?



Source: Latin America Economic Trends report July, 2022 for Panama/ Mercer's Salary Movement Snapshot September, 2022 for Brazil 2023/ Latin Focus Consensus Forecast August 2022/ Spot Survey's September 2022

... y, ¿en 2023?

¿Aumentos salariales presupuestados para 2023 están por encima de la inflación... para compensar 2022?



Source: Latin America Economic Trends report July, 2022 for Panama/ Mercer's Salary Movement Snapshot September, 2022 for Brazil 2023/ Latin Focus Consensus Forecast August 2022/ Spot Survey's September 2022

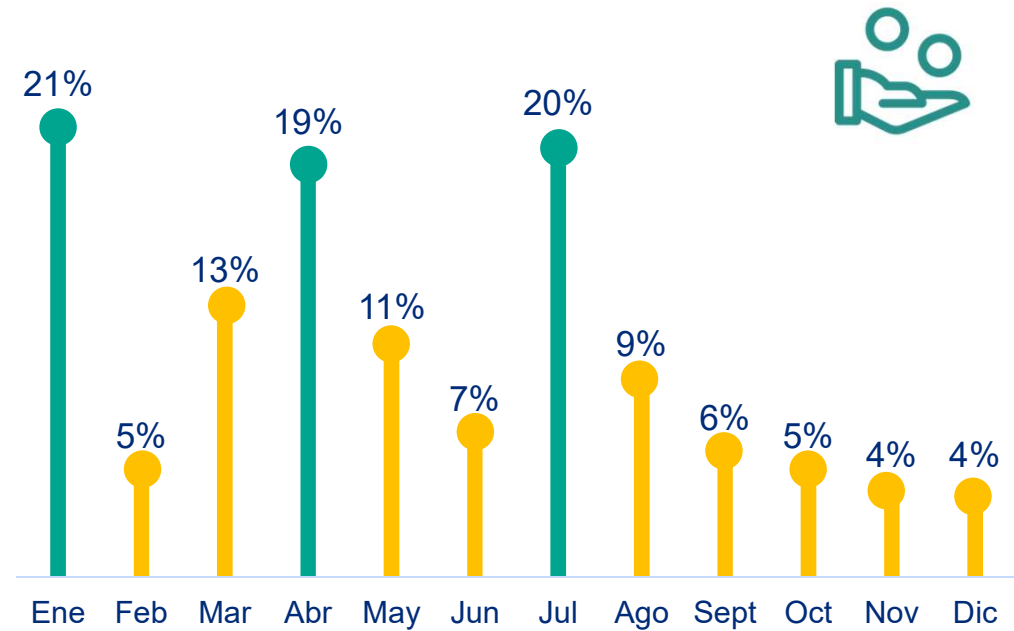
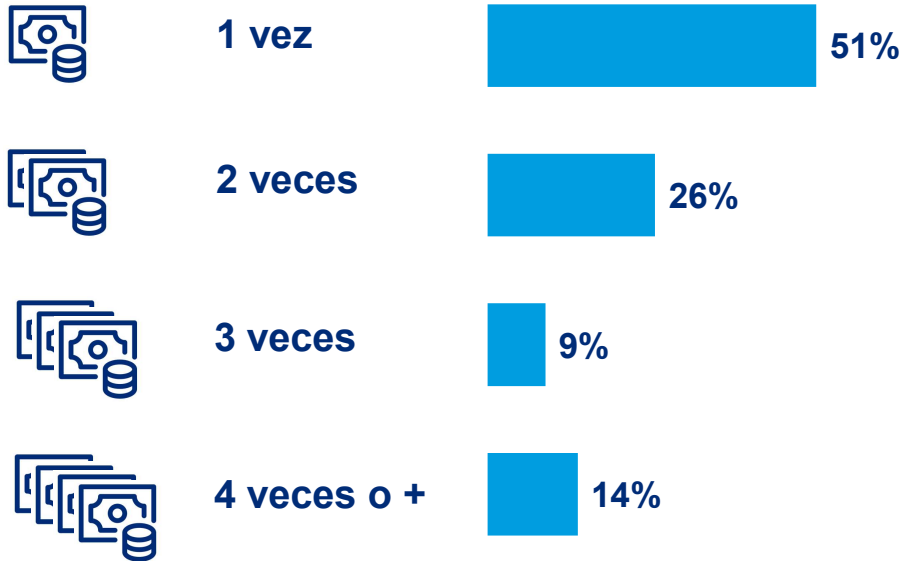
Frecuencia de entrega del Incremento Total y Mes del otorgamiento

5 de cada 10 empresas

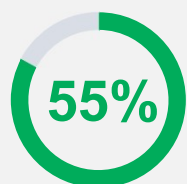
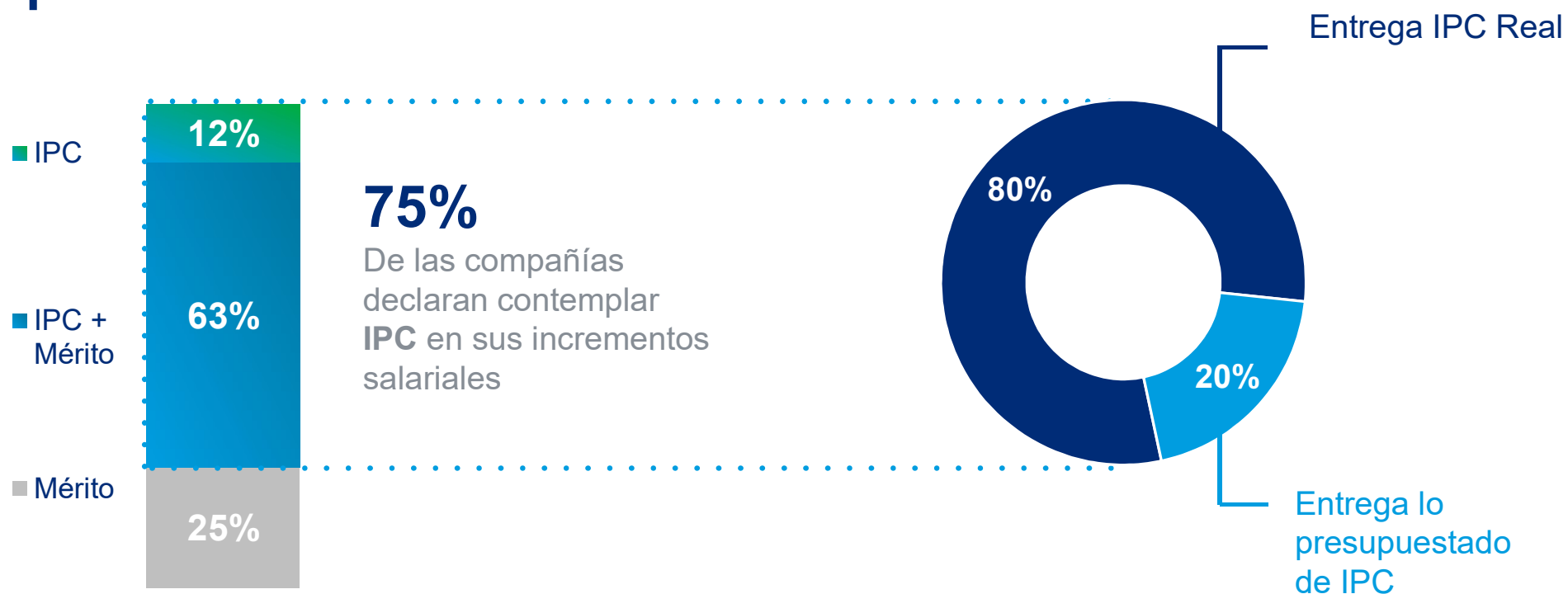
Entregan incrementos solo 1 vez al año

Enero, Julio y Abril

Son los meses más frecuentes de entrega



Tipo de Incremento salarial



Indicó que aplicarán otros conceptos de la compensación en 2022

Encuesta de Remuneración Total 2022 (TRS) - Chile

Demográficos



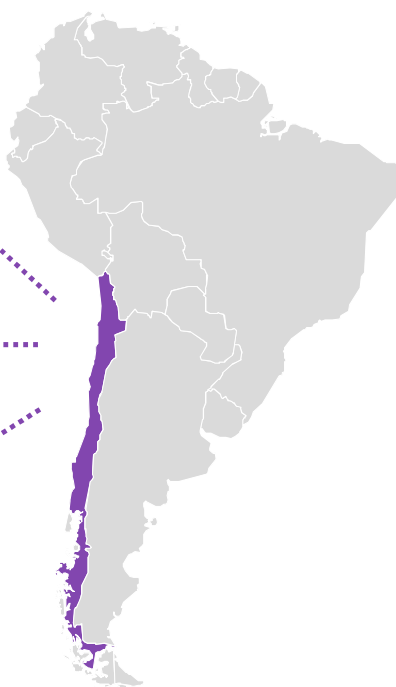
458
Organizaciones



2.209
Puestos



207.296
Ocupantes



21%

Aumento de la muestra en los últimos 5 años

542 MMUSD

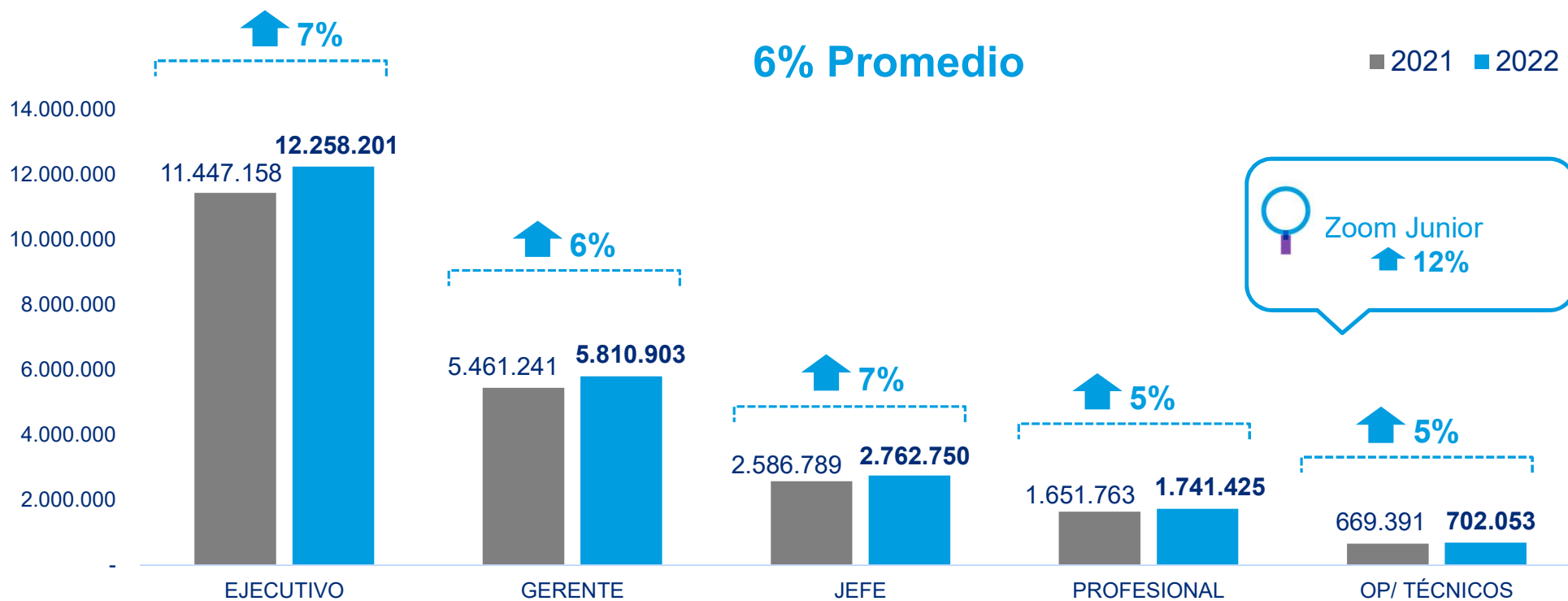
Promedio de ingresos por ventas netas de las organizaciones participantes.

1.783

Promedio de empleados de tiempo completo (FTE) de la organización participante

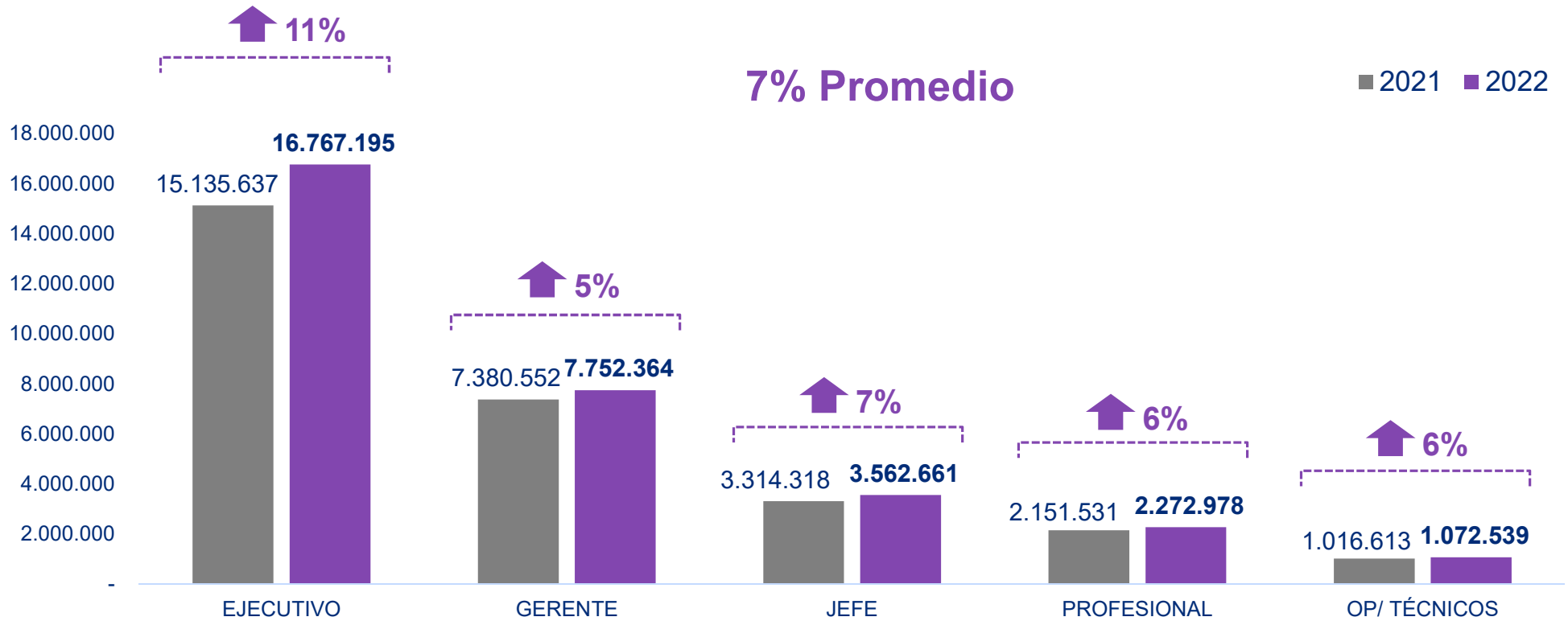
Comparación Interanual

Salario Base Mensual (COMP 1) - 2022 v/s 2021



Comparación Interanual

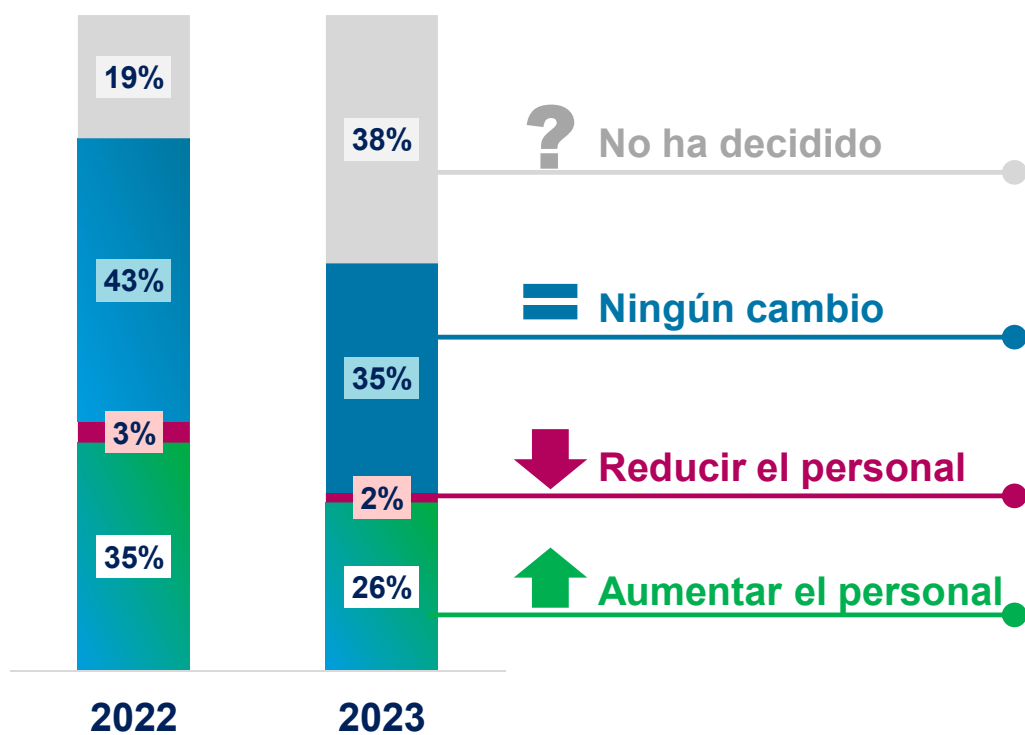
COMP 3 Target Mensualizado - 2022 v/s 2021



Rotación 2022



Intenciones de Contratación



...para atraer y retener a los mejores talentos

Principales razones por las que los empleados se quedan:

1	Seguridad en el trabajo	
2	Política de trabajo flexible	
3	Competitividad salarial y de las recompensas	
4	Prácticas de remuneración justa/recompensas responsables	
5	Políticas de vacaciones/tiempo libre	▲ 19
6	Seguro médico	
7	Oportunidad de crecimiento profesional	▼ 4
8	Oportunidad de desarrollo continuo	▼ 3
9	Marca/reputación de la organización	▲ 13
10	Opciones de pensión/jubilación	▼ 5
11	Programas de bienestar de los empleados	
12	Mi gerente	▼ 8



Fuente: Estudio de tendencias de talento mundiales del 2022

* Las flechas representan la clasificación de 2020

Es hora de actuar y replantearse las estrategias de recompensas totales

HALLAZGOS

30%

Ofrecen más tipos de recompensas y compensaciones (por ejemplo: bonos puntuales, tarjetas de regalo).

28%

Aumentan las compensaciones de aquellos que están debajo del promedio/ mediana; ajustan proactivamente los salarios para abordar la equidad interna.

25%

Mejorar/ adaptar las comunicaciones de las recompensas.

23%

Ponderar la remuneración hacia la colaboración y éxito compartido en lugar de las contribuciones individuales.

Fuente: Estudio de tendencias de talento mundiales del 2022

Las organizaciones que conectan con el empleado se centran en la experiencia general de las recompensas totales

1 de cada 3 empresas a nivel mundial trabaja para ofrecer un salario digno a todos los trabajadores.

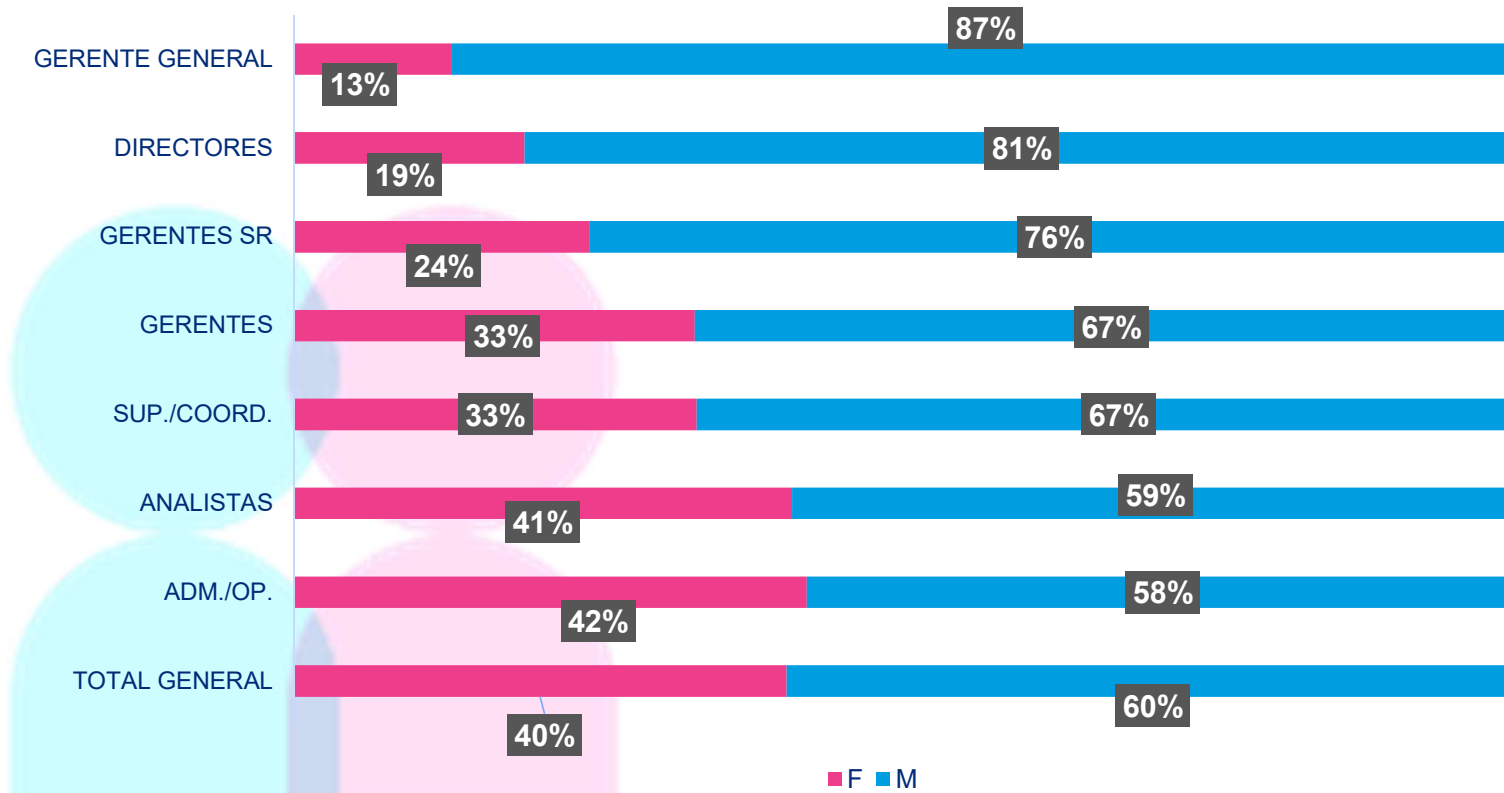
28% de los responsables de RRHH se fija en la igualdad salarial interna/externa.



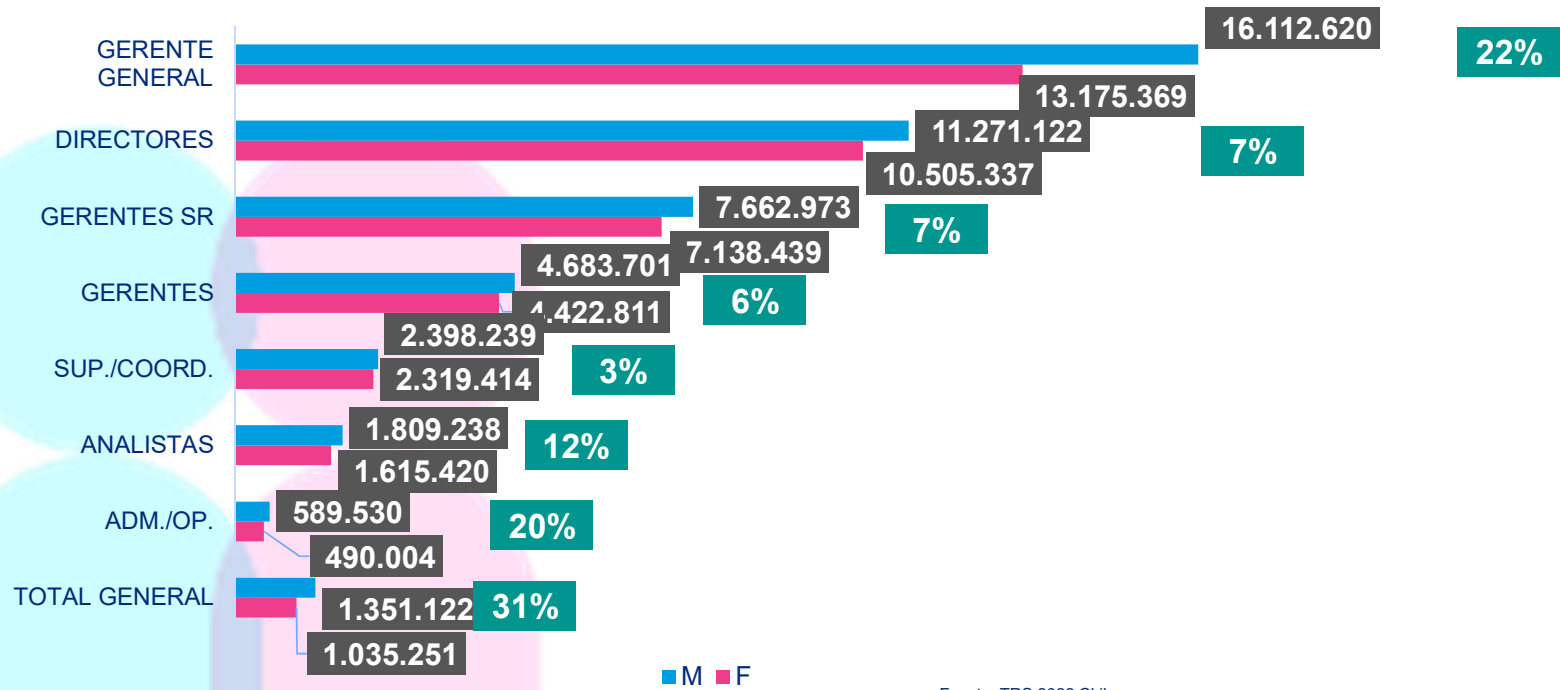
Y, ¿POR QUÉ DEBEMOS OCUPARNOS?

3

Representación por nivel y género

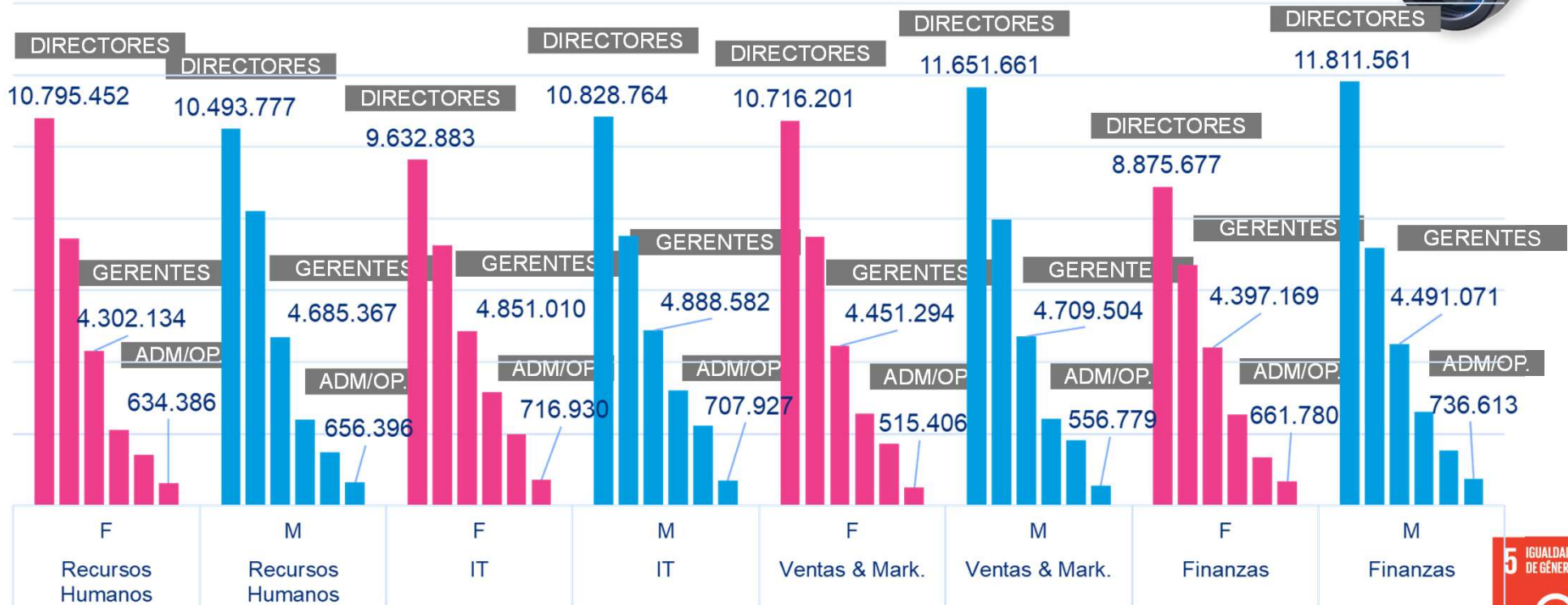


Comparación salario base mensual por género



Fuente: TRS 2022 Chile

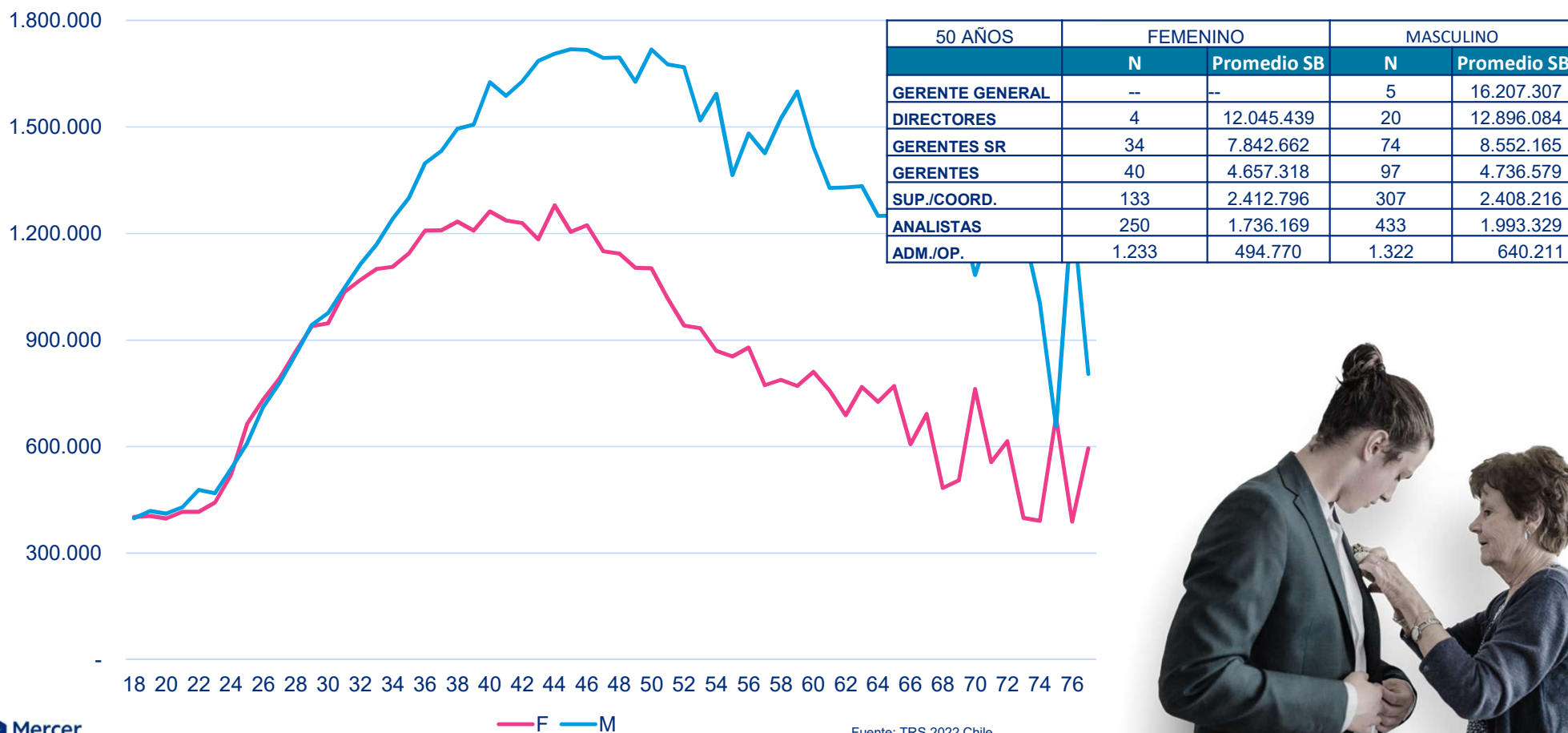
Diferencias por familia, género y nivel



Fuente: TRS 2022 Chile

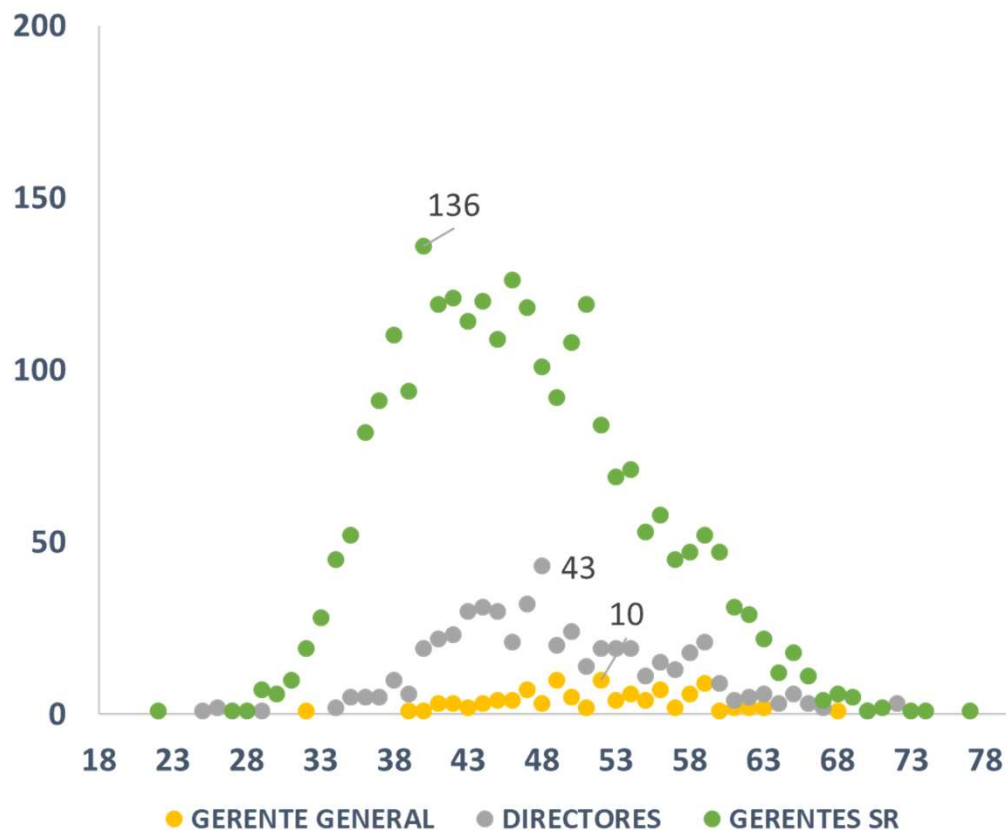
Edad y género

Promedio de salario base mensual por edad y género

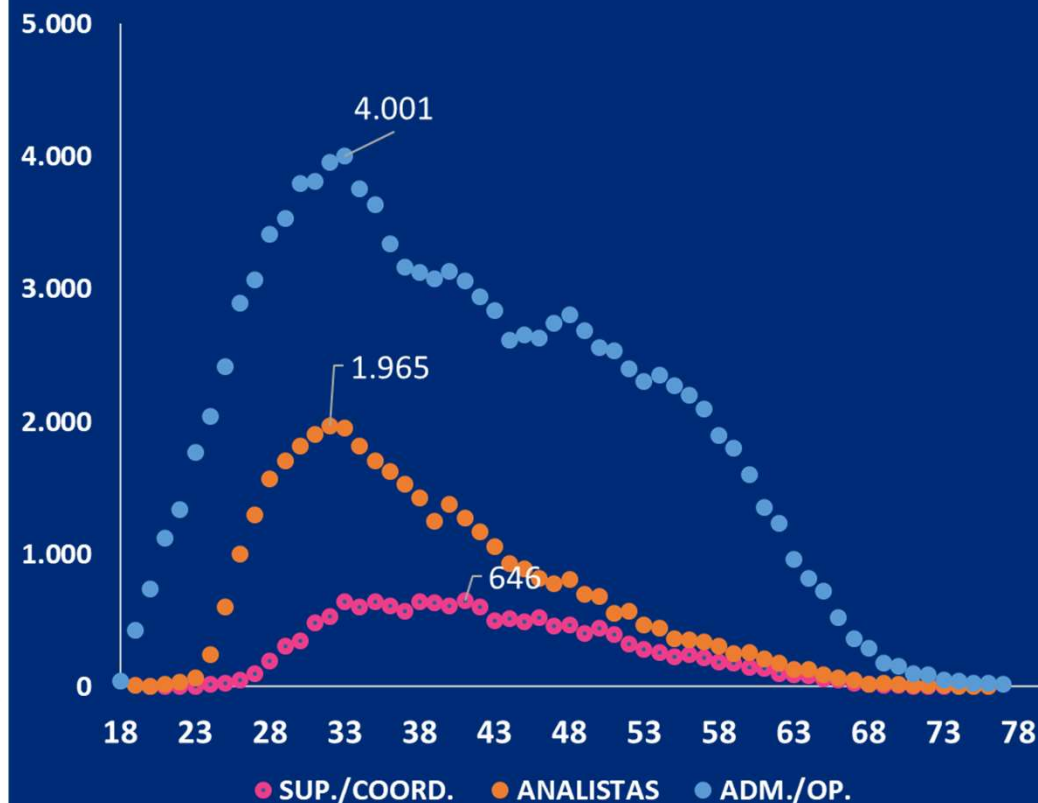


Representación laboral por edad y nivel

n de empleados por nivel y edad



Merger



Y, ¿cuánto hemos avanzado en achicar la brecha?

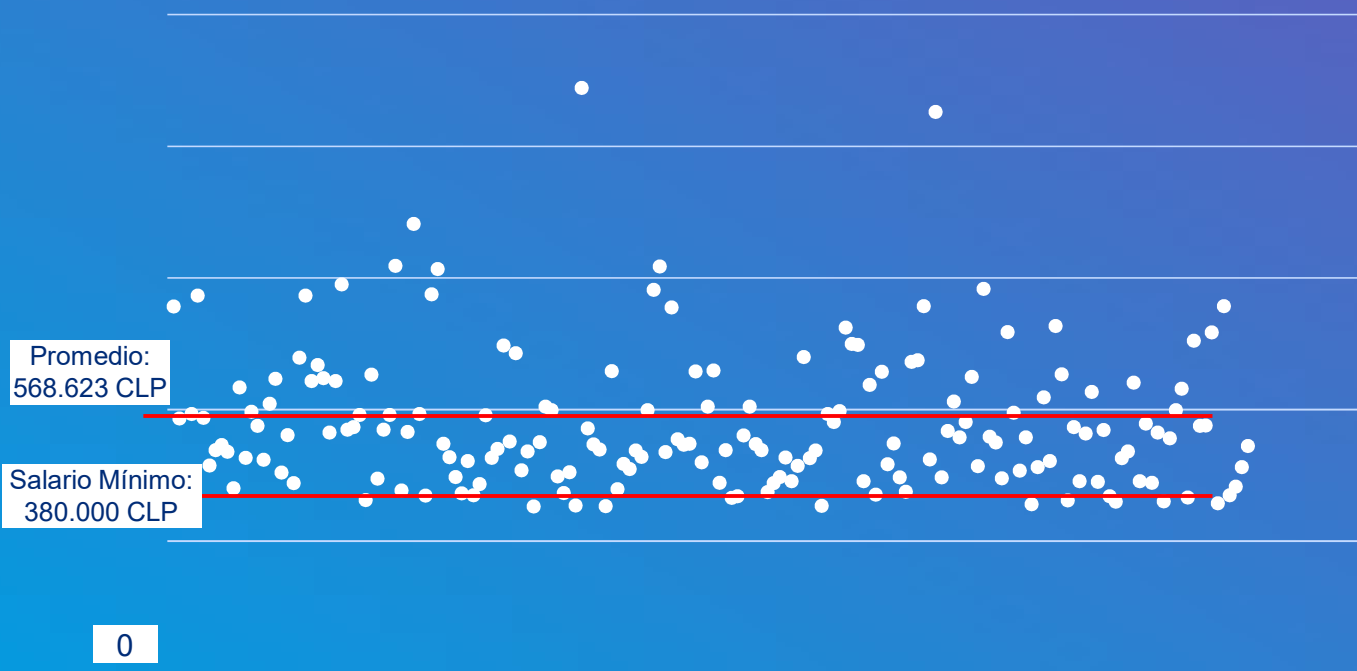


	Mínimo	25percentil	Promedio	Mediana	75percentil	Máximo
SB Mensual	380.000	457.457	568.623	529.979	642.422	777.823
% sobre Salario mínimo	0%	20%	50%	39%	69%	105%

El 38% de las compañías con nivel S10 tienen un salario promedio por encima del promedio

Trabajar sobre la base la pirámide y más en un contexto de inflación elevada es muy relevante para achicar las brechas y en consecuencia reducir la inequidad

Entrenar o re entrenar a la fuerza laboral es un win win, aumentará la productividad y en consecuencia los salarios reduciendo así las brechas



Fuente: TRS 2022 – en base a 180 compañías con el nivel S10

Brechas salariales Chile y región

Promedio de brechas en cantidad de veces por compañías de la TRS 2022 en Chile entre CEO y OP/ADM

	10p	25p	Promedio	Mediana	75p	90p
N de veces – CEO/ ADM. OP	11	15	22	20	26	33

41% de las compañías analizadas superan el promedio de brecha de 22 veces



Brecha en cantidad de veces por país entre IPE 60 (ejecutivo) e IPE 40 (operario)



TRS 2022 por país: tipos de cambio: Peso argentino ARS 0.0078 Peso mexicano MXN 0.0495 Peso colombiano COP 0.00024 Peso chileno CLP 0.0011 Nuevo sol peruano PEN 0.2606 Real brasileño BRL 0.1932

CIERRE

4

Tips para alinear los conceptos y realmente ser parte

<h2>Entender el contexto</h2>  <p>Nuestros empleados vienen de diversos orígenes, culturas, generaciones y se ven expuestos a diferentes situaciones y realidades, entender es el inicio</p>	<h2>Mirar el mercado</h2>  <p>Salir al "exterior", mirar información relevante, entender los indicadores económicos y cómo estos afectan a mi gente es clave para delinear una estrategia</p>	<h2>Trabajar en la equidad</h2>  <p>La equidad y competitividad son claves para aumentar la confianza en la organización por parte de los empleados y principales stakeholders</p>	<h2>Construir para la empleabilidad</h2>  <p>Upskilling y reskilling para como organizaciones contribuir a una sociedad inclusiva y productiva. Pensar programas de capacitación para todos los niveles que integren y agreguen valor</p>	<h2>Comunicar</h2>  <p>Tomamos en serio que existe una responsabilidad respecto a la comunicación de nuestras acciones como organización</p>
--	---	---	---	--



MercerMarsh
Beneficios