

De la Reacción a la Estrategia

Recalculando las Compensaciones en Argentina

Mercedes Bernardi

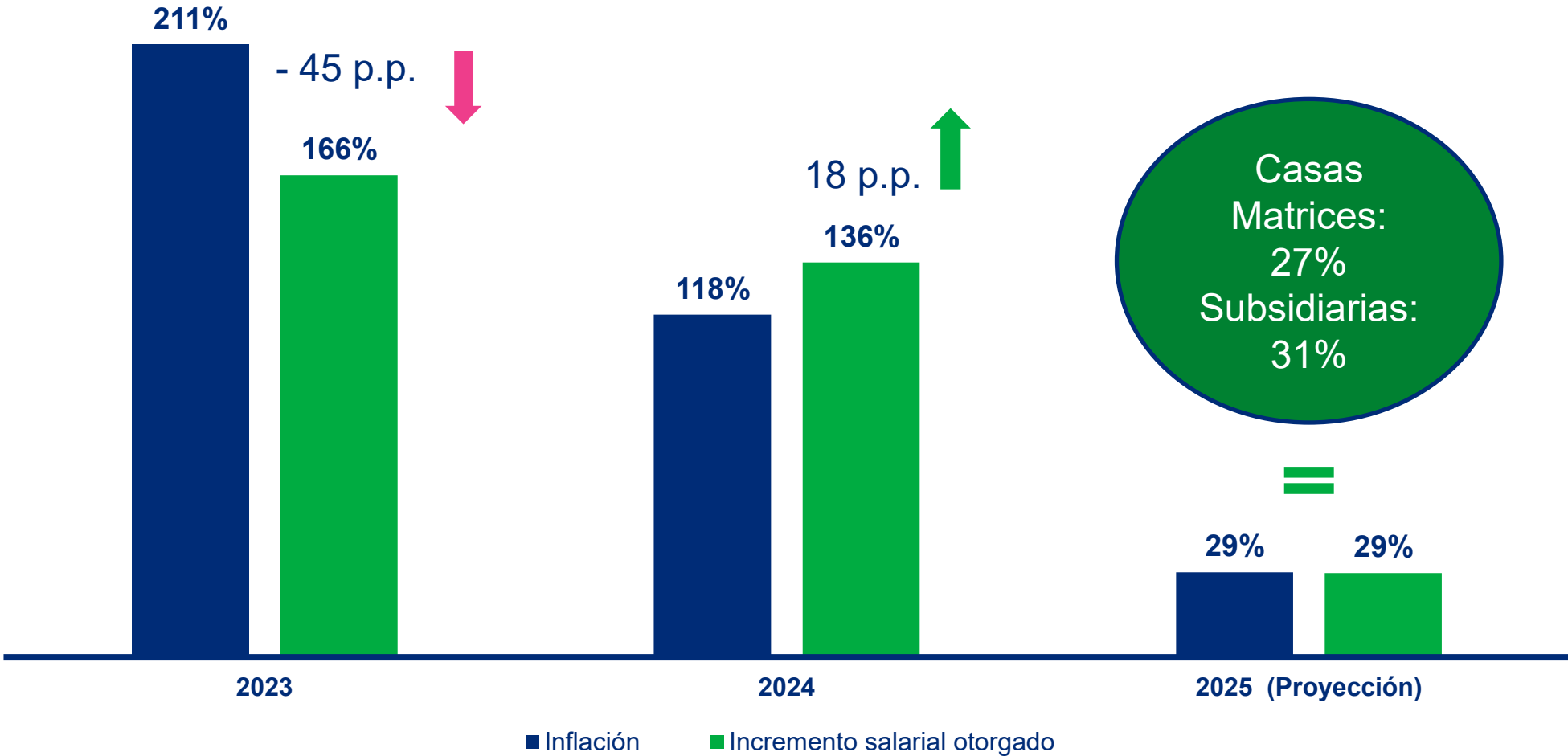
Gerente Sr de Desarrollo de Clientes - Mercer Argentina, Uruguay y Paraguay

Inés García Toscano

Gerente de Career y Rewards - Mercer Argentina, Uruguay y Paraguay

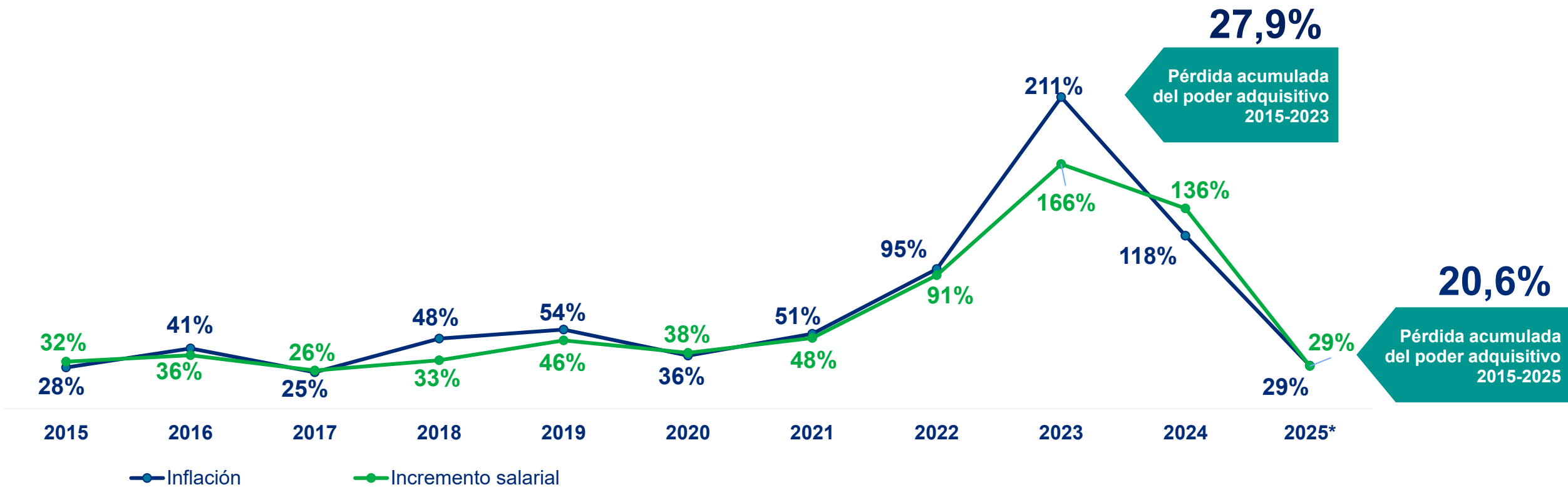


2025: ¿De dónde partimos y dónde estamos?



Fuente Incrementos: TISA #5 Mercer
Fuente Inflación: Latin Focus Consensus Octubre

Pérdida de Poder Adquisitivo – 2015 - 2025



Indicador		2023	2024	2025*
	PBI	-1,9	-1,3	4,4
	Desempleo	6,1	7,1	7,4
	Tipo de Cambio Oficial	295	915	1.496

Fuente Incrementos: TISA 5 Mercer
Fuente indicadores: Latin Focus Consensus Octubre
*estimación año cerrado

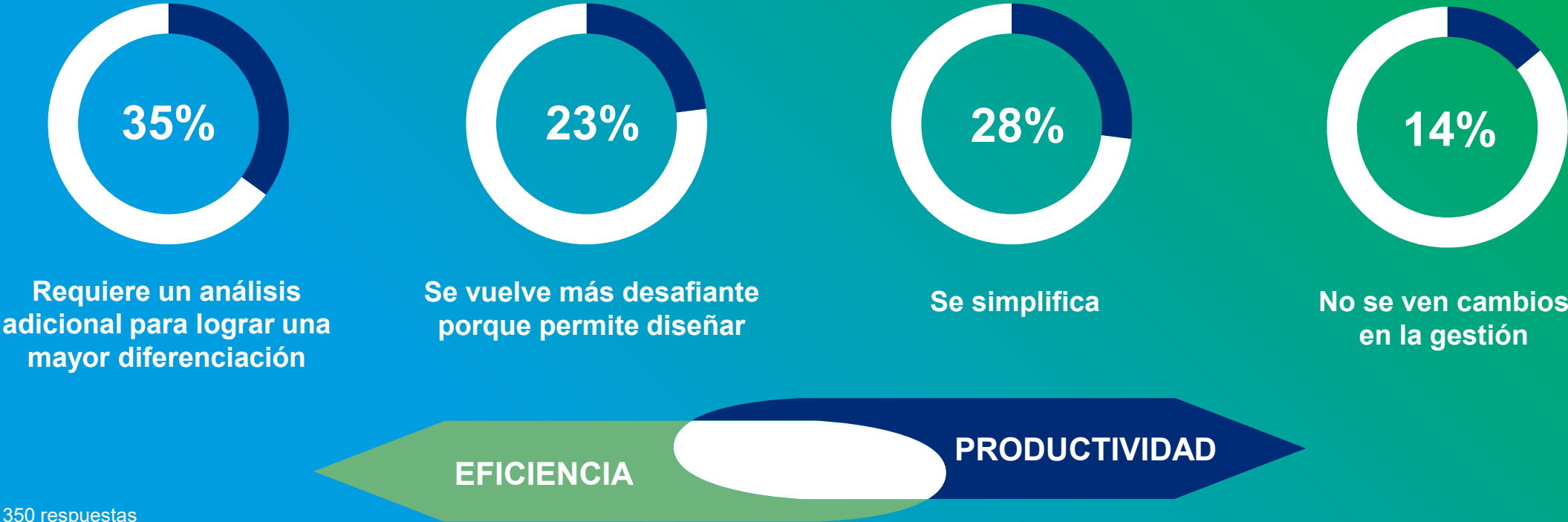
2025: Incrementos salariales e inflación, evolución hasta hoy

Indicador	Enero - Julio 2025	Enero - Agosto 2025	Enero - Septiembre 2025
Incrementos Acumulados: MERCER*	17,0%	18,8%	21,1%
Inflación Acumulada: INDEC	17,2%	19,5%	--
Indice de Salario Privado Registrado: INDEC	16,2%	--	--

* TISA #5 2025 Mercer - Septiembre

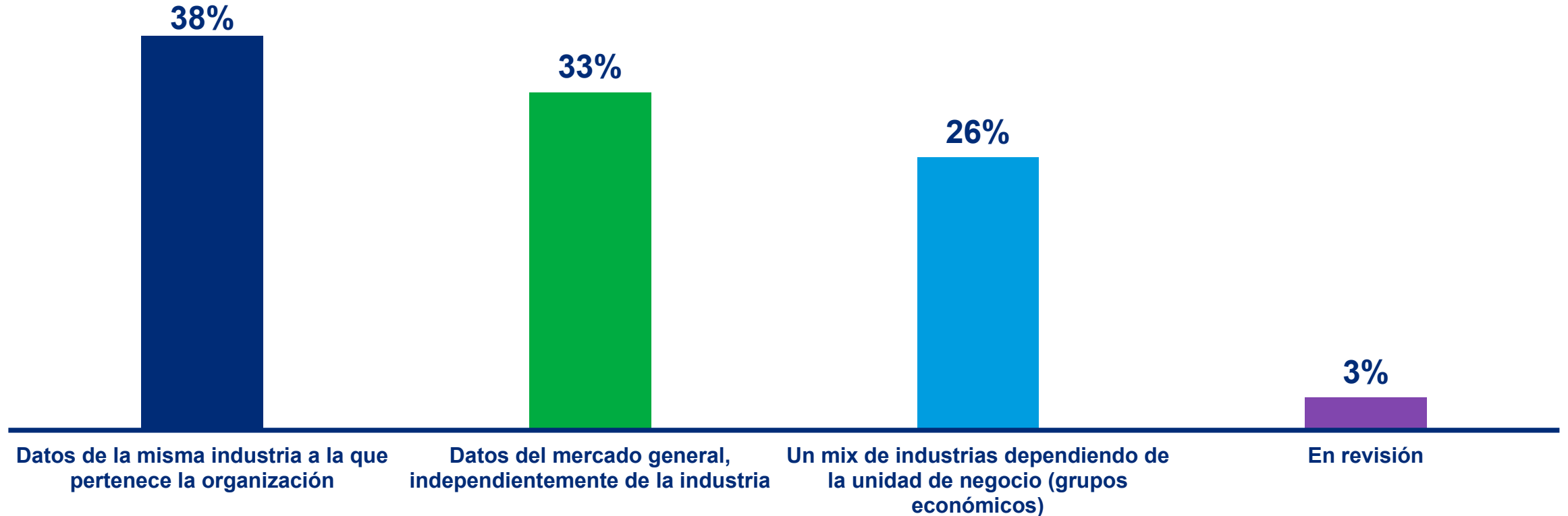
La carrera de los salarios se ralentizó al ritmo de la desaceleración de la inflación pero aparecen nuevos desafíos

A partir de la tendencia a la baja de la inflación, considera que la gestión de las compensaciones:





¿A quién miran las organizaciones a la hora de compararse salarialmente?

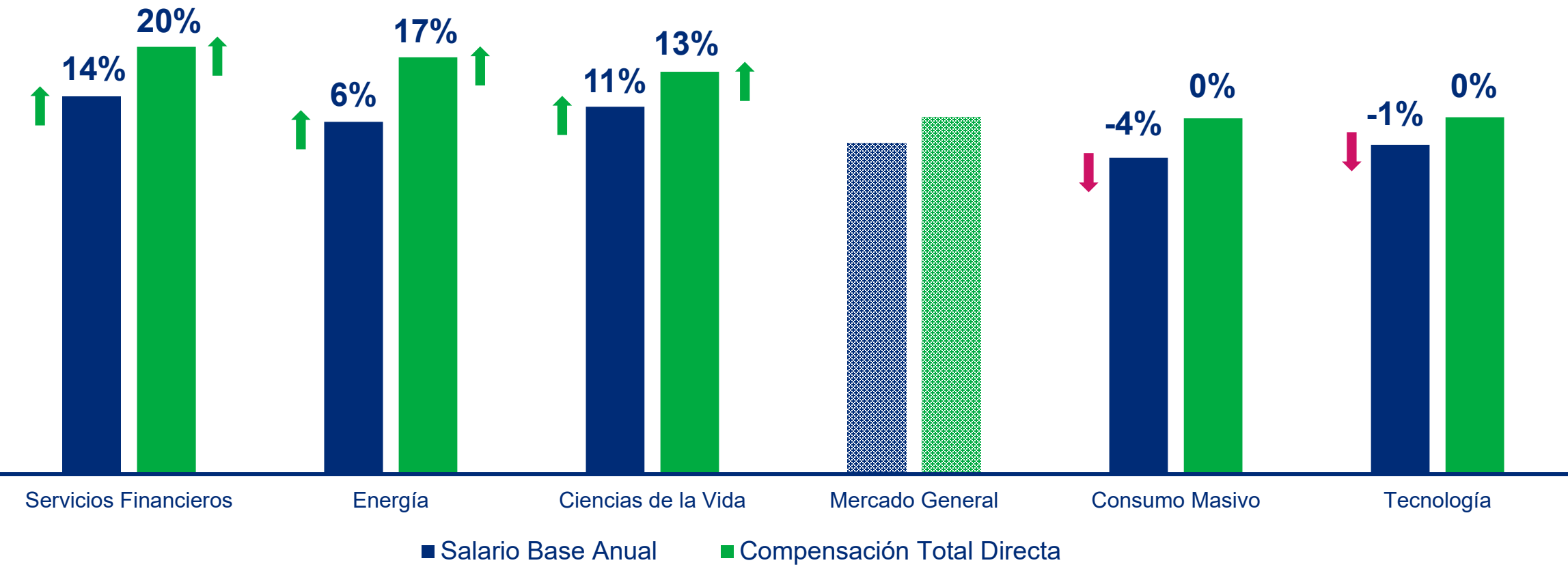


Basado en 350 respuestas
Fuente: SPOT PREMIUM #3 2025 Mercer

Comparación Salarial entre Industrias y Mercado General

Analista

IPE 49

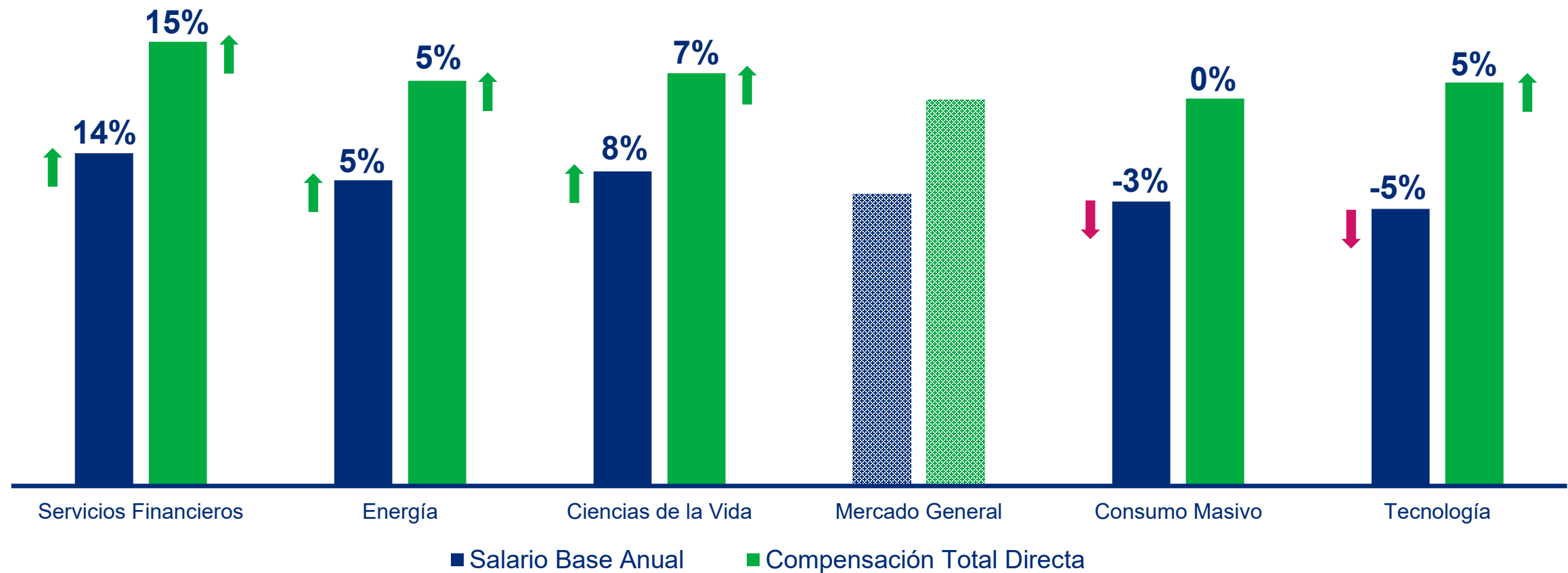


Fuente: Encuesta TRS 2025 Mercer

Comparación Salarial entre Industrias y Mercado General Ejecutivos

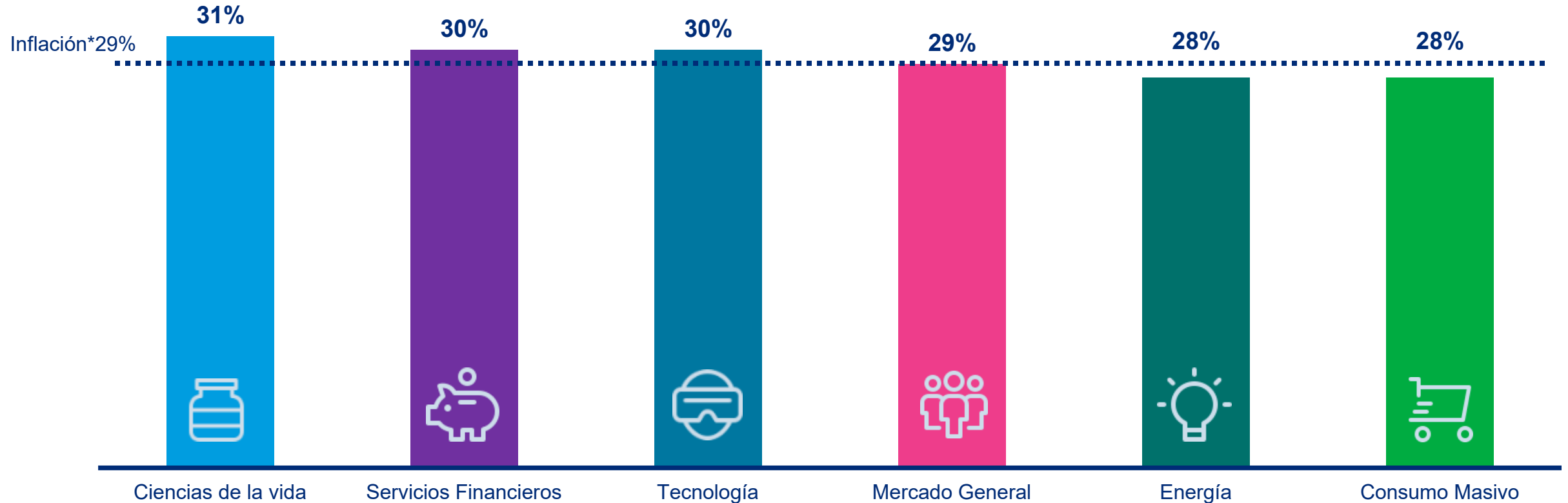


IPE 59



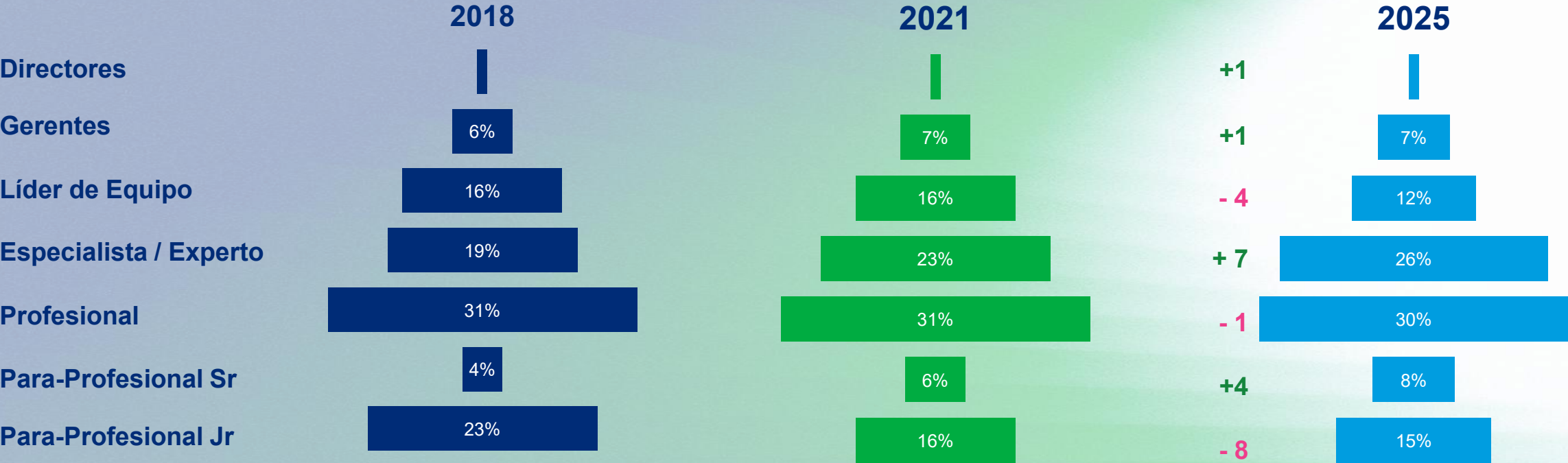
Fuente: Encuesta TRS AR 2025 Mercer

Incrementos 2025 proyectados por industria



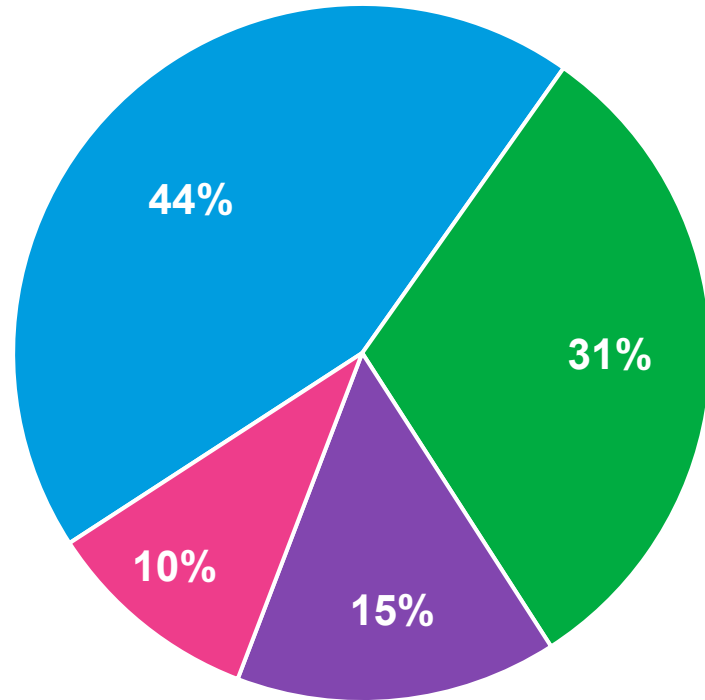
Fuente: TISA #5 2025 Mercer
*Latin Focus Consensus

Evolución de la Pirámide Organizacional por Nivel de Carrera



Fuente: Encuesta Mercer TRS AR 2018, 2021 y 2025

¿Misma Estructura Salarial para toda la Población?



6 de cada 10 organizaciones gestionan estructuras diferenciadas para **perfiles tecnológicos y/o digitales**

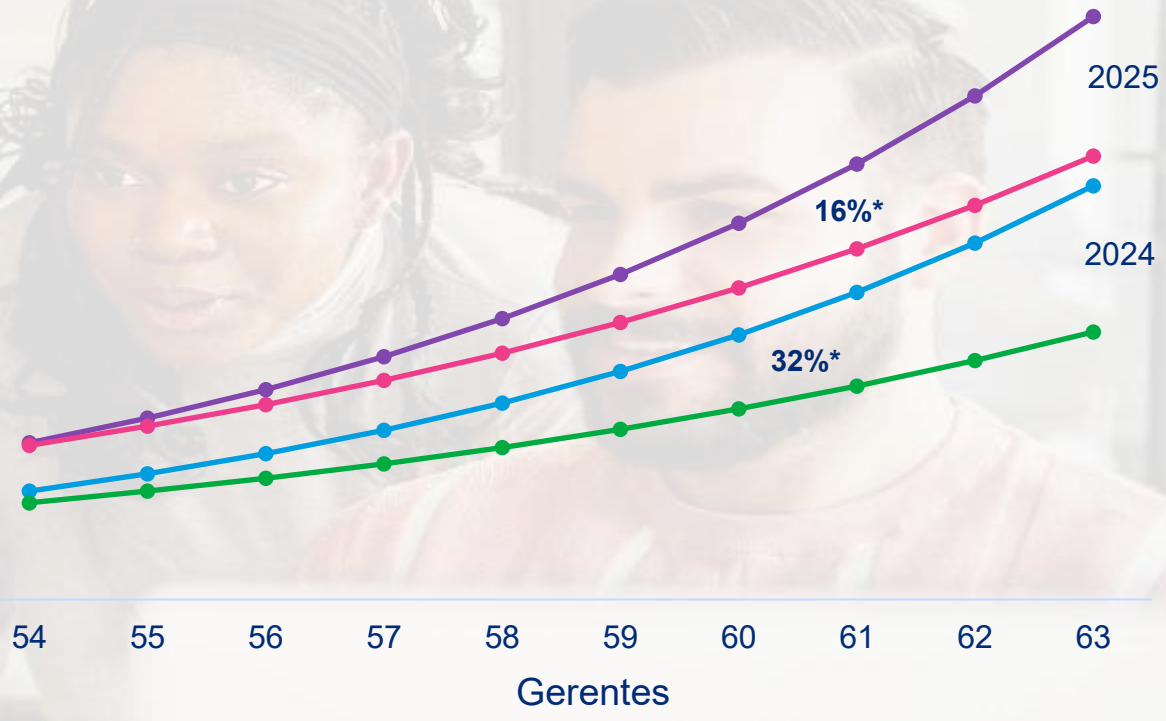
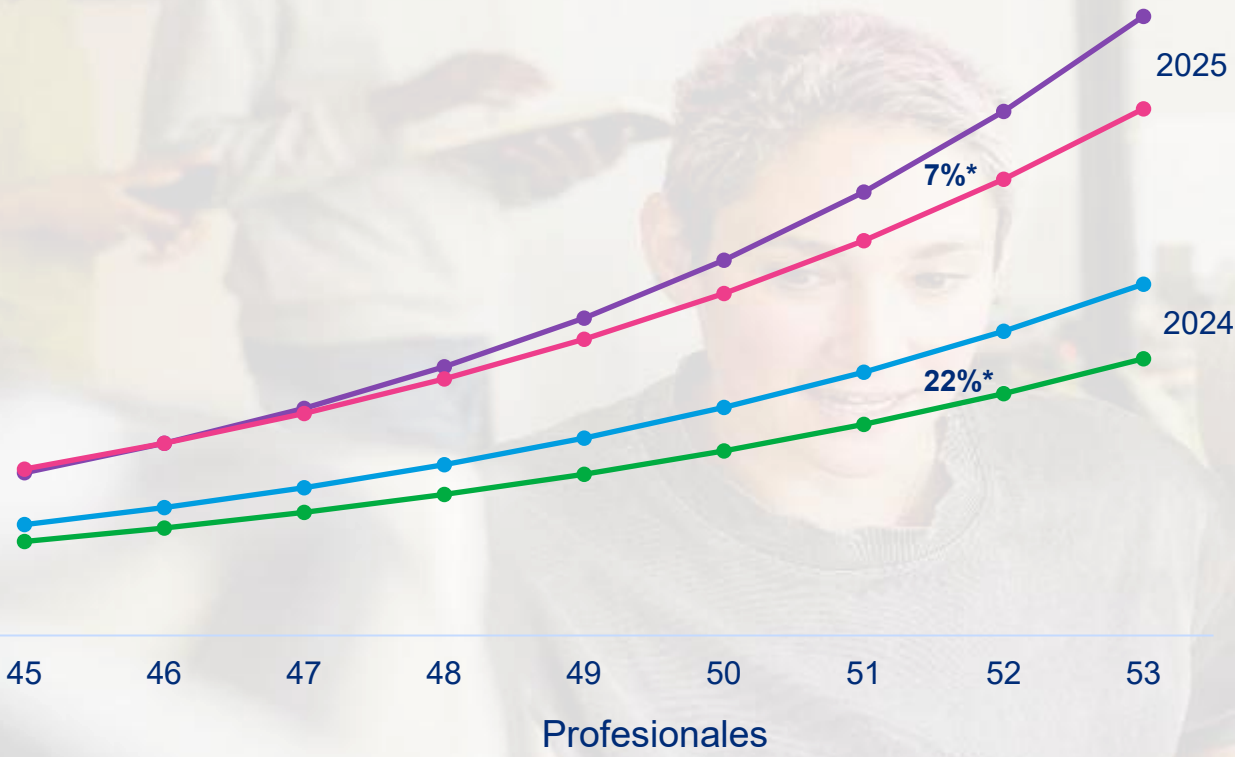
- Estructura salarial para toda la población
- Estructura salarial diferenciada por familia de puestos/tipo de rol
- Estructura salarial diferenciada por niveles de carrera
- No utilizamos estructura salarial

Fuente: SPOT PREMIUM #3 2025 Mercer

Perfiles Digitales

Club Digital vs TRS - Curva IPE 2024 - 2025

Salario Base Anual



Digital 2024 TRS 2024 Digital 2025 TRS 2025

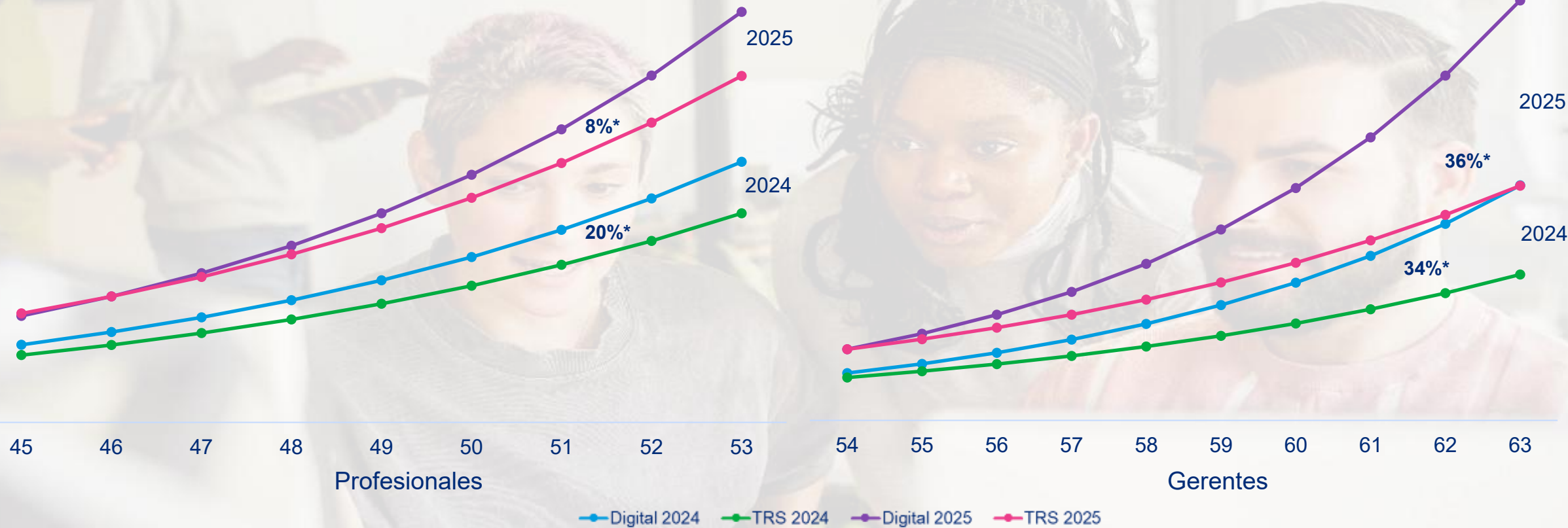
*Promedio de diferencia entre curvas

Fuente: Encuesta TRS 2025 y Club Digital 2025 Mercer

Perfiles Digitales

Club Digital vs TRS - Curva IPE 2025 y 2024

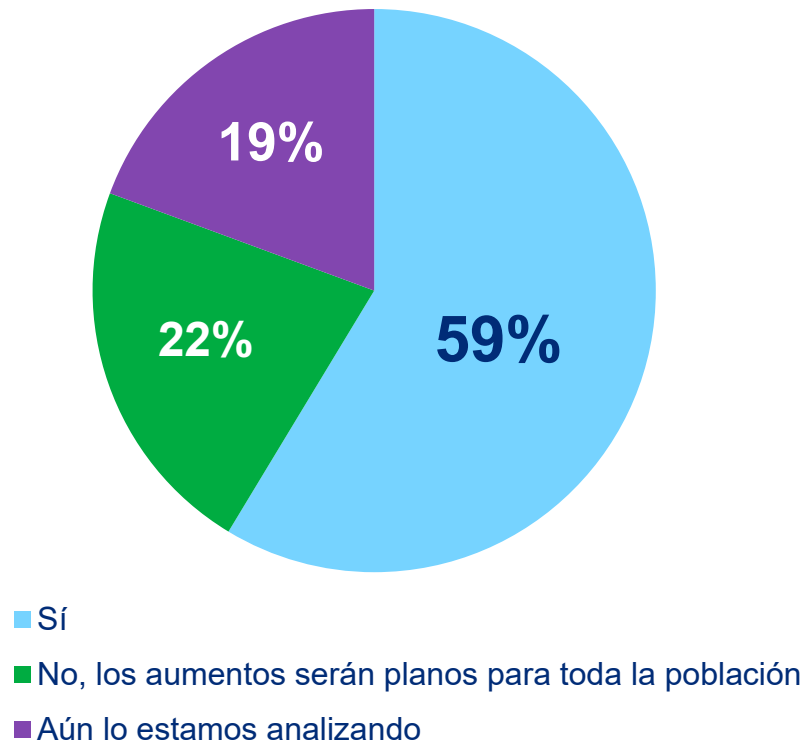
Compensación Total



*Promedio de diferencia entre curvas
Fuente: Encuesta TRS 2025 y Club Digital 2025 Mercer

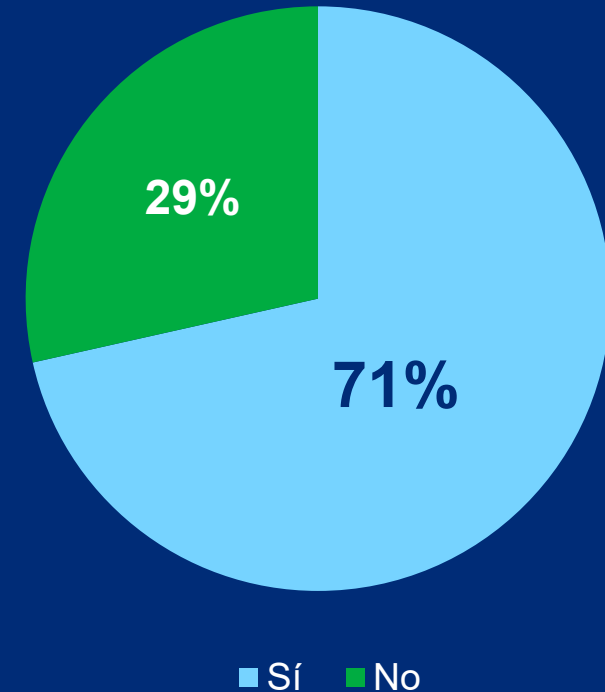
Mérito

¿Otorgó / otorgará diferenciación salarial por MÉRITO en 2025?



Basado en 387 respuestas

¿Toda la población es elegible a la diferenciación salarial por mérito?

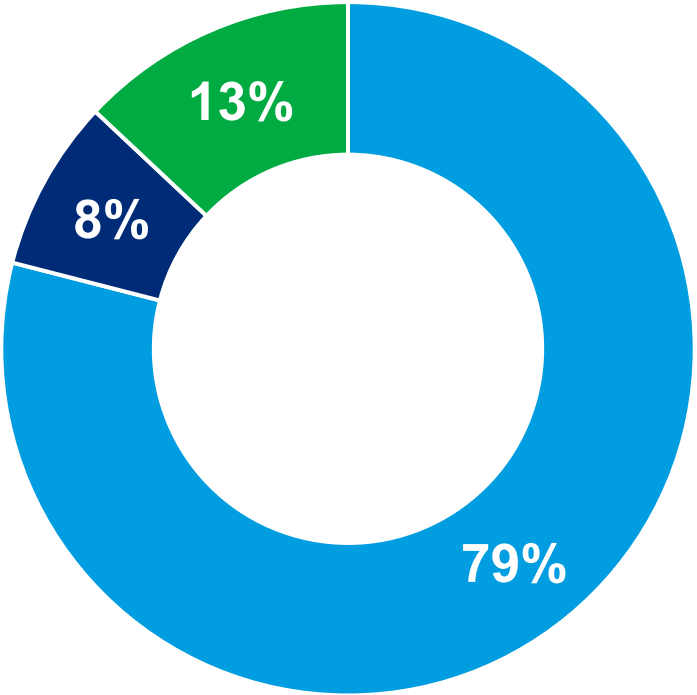


Basado en 221 respuestas

Fuente: SPOT PREMIUM #3 2025 Mercer



¿Cómo se calcula el presupuesto de diferenciación salarial por mérito?



■ Es un % de la masa salarial ■ Es un monto fijo ■ Otro

Basado en 387 respuestas

¿Qué porcentaje estima otorgar en 2025 sobre la masa salarial?

Medida estadística	% de incremento por mérito
25 Percentil	3%
Promedio	8%
Mediana	5%
75 Percentil	10%



Abril y Octubre son los meses más prevalentes de pago

Basado en 221 respuestas
Fuente: SPOT PREMIUM #3 2025 Mercer



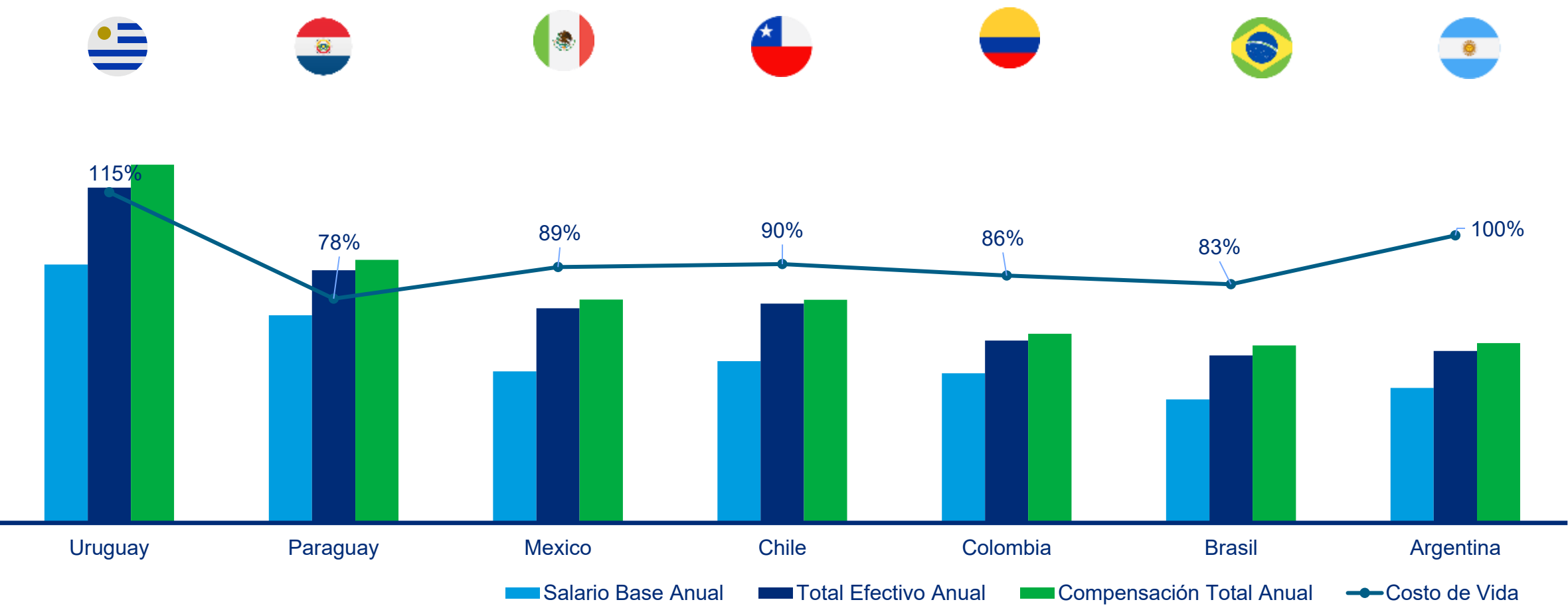
¿Cómo se determina el % de la diferenciación salarial por mérito a otorgar por empleado?



Basado en 221 respuestas . Las respuestas exceden el 100% por ser de respuesta múltiple
Fuente: SPOT PREMIUM #3 2025 Mercer

Comparación Regional – Ejecutivo

IPE 59

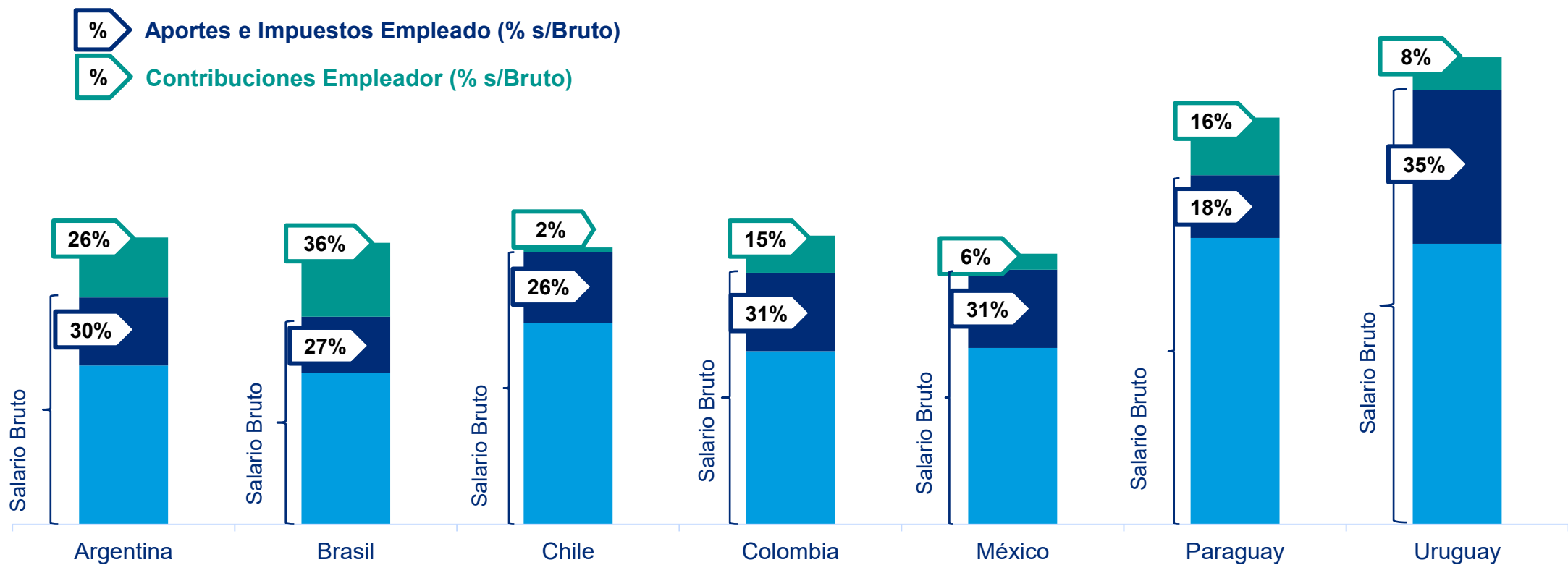


Fuente: Encuesta TRS 2025 Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, y 2024 Paraguay y Uruguay.
Aging aplicado: AR: 8%, BR: 1,7%, CL: 1,7%, CO: 1,8%, MX: 1,8%, UY 8%, PY 8% (a Septiembre 2025)
Tipos de cambios: AR: 1.450, BR: 5,4, CL: 952, CO:3908, MX: 18, UY:40, PY: 7159 - Fuente: OANDA a Septiembre
Información costo de vida Mobility Mercer

Comparación Regional – Salario Base Anual – Ejecutivo



Proporción Aportes e IIGG Empleado y Contribuciones el Empleador IPE 59



Fuente: Encuesta TRS 2025 Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, y 2024 Paraguay y Uruguay.
Aging aplicado: AR: 8%, BR: 1,7%, CL: 1,7%, CO: 1,8%, MX: 1,8%, UY 8%, PY 8% (a Septiembre 2025)
Tipos de cambios: AR: 1.450, BR: 5,4, CL: 952, CO:3908, MX: 18, UY:40, PY: 7159 - Fuente: OANDA a Septiembre

2026: Proyección de incrementos e inflación

El 34% de las empresas manifiestan tener un presupuesto de incrementos 2026

19%

Inflación proyectada
fuentes privadas**

20%

Incremento
proyectado*
(Mediana)

20%

Inflación proyectada
por las empresas*

Basado en 175 respuestas de 512 compañías

* TISA #5 Mercer

** Latin Focus Consensus Octubre.

De la Reacción a la Gestión Estratégica de Compensaciones



Comunicación y Gobernanza

