



TRS: Perspectivas de Mercado 2025 y Agenda 2026

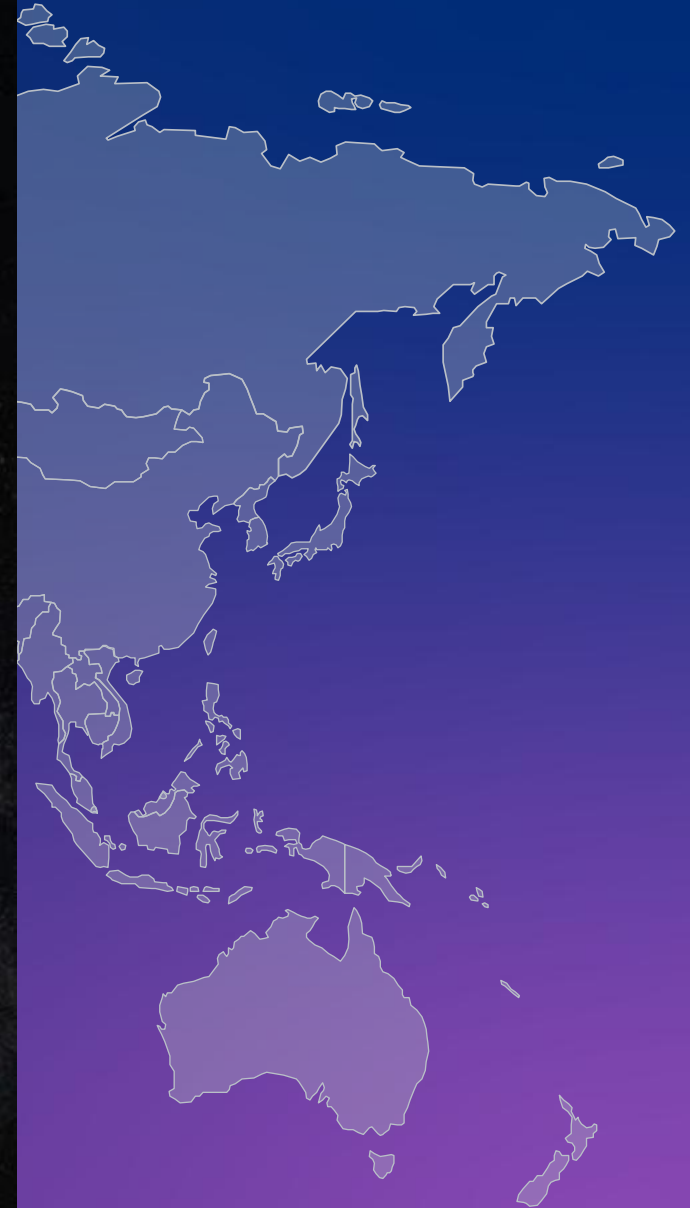
Agustina Bellido – Líder de Career Mercer Chile

Denisse Gutiérrez – Líder de Desarrollo de Negocio Mercer Chile

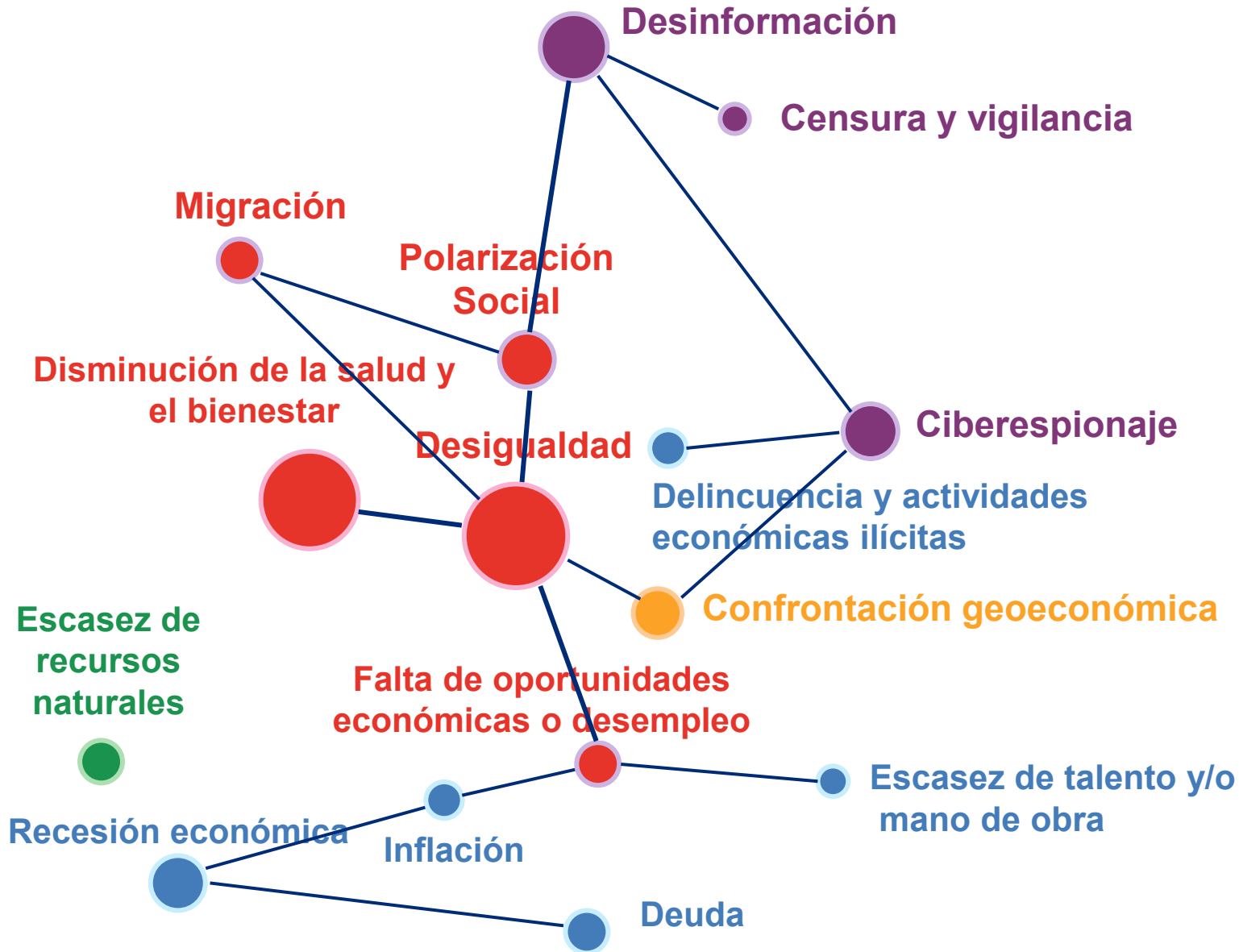


Informe sobre los riesgos mundiales 2025

INSIGHT REPORT



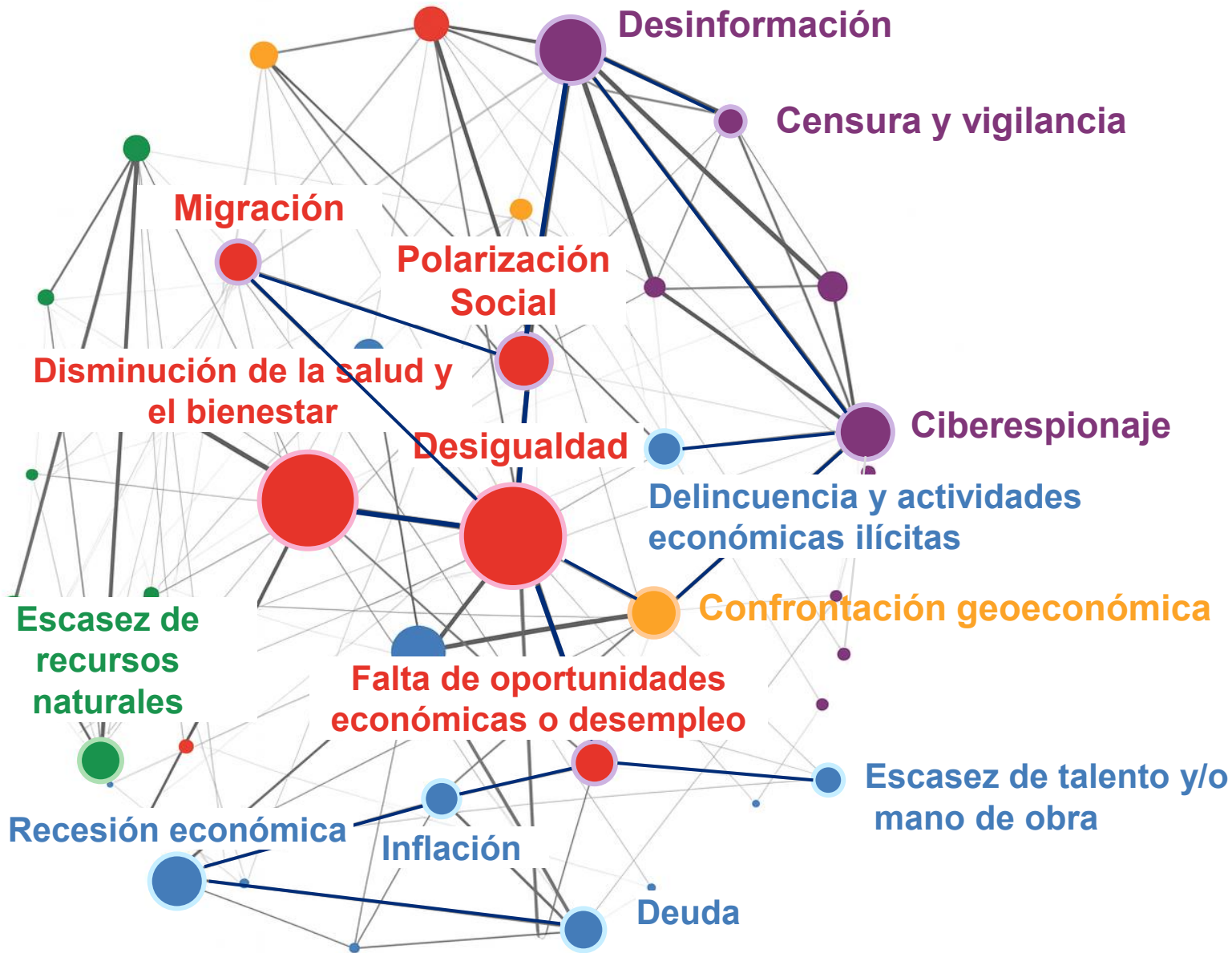
Panorama mundial de riesgos



Categorías de Riesgos

- Medioambientales
- Geopolíticos
- Tecnológicos
- Sociales
- Económicos

Panorama mundial de riesgos: Mapa de interconexiones



Categorías de Riesgos

- Medioambientales
- Geopolíticos
- Tecnológicos
- Sociales
- Económicos

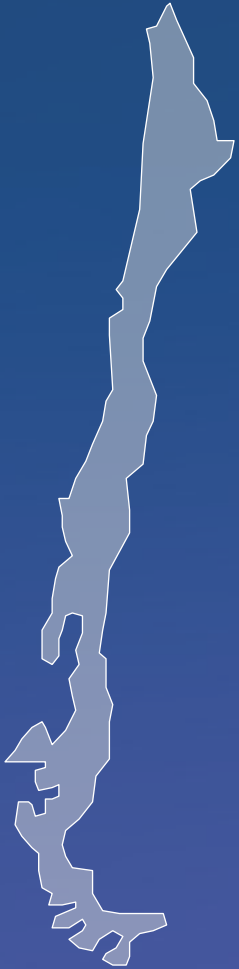
Los líderes empresariales enfrentan una gran cantidad y variedad de riesgos, que están afectando a las empresas y a sus empleados

Costos de la salud y beneficios
Deterioro de la salud mental
Escasez de mano de obra
Eventos climatológicos extremos
Concentración de poder tecnológico
Desinformación
Polarización social
Infraestructura pública insuficiente
Escasez de recursos naturales
Condiciones crónicas de salud
Confrontación geoeconómica
Pérdida de biodiversidad
Enfermedades infecciosas



Indicadores Macroeconómicos de Chile

Indicadores Macroeconómicos de Chile



PIB

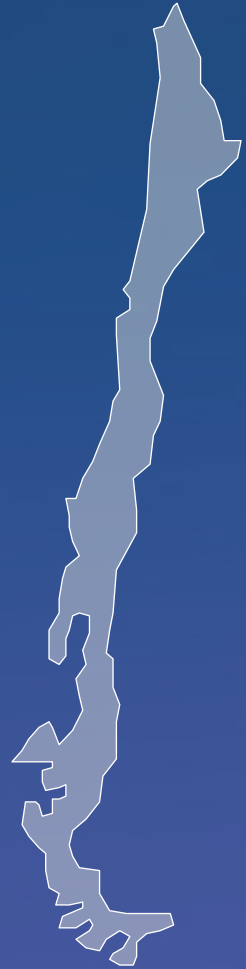


Desempleo

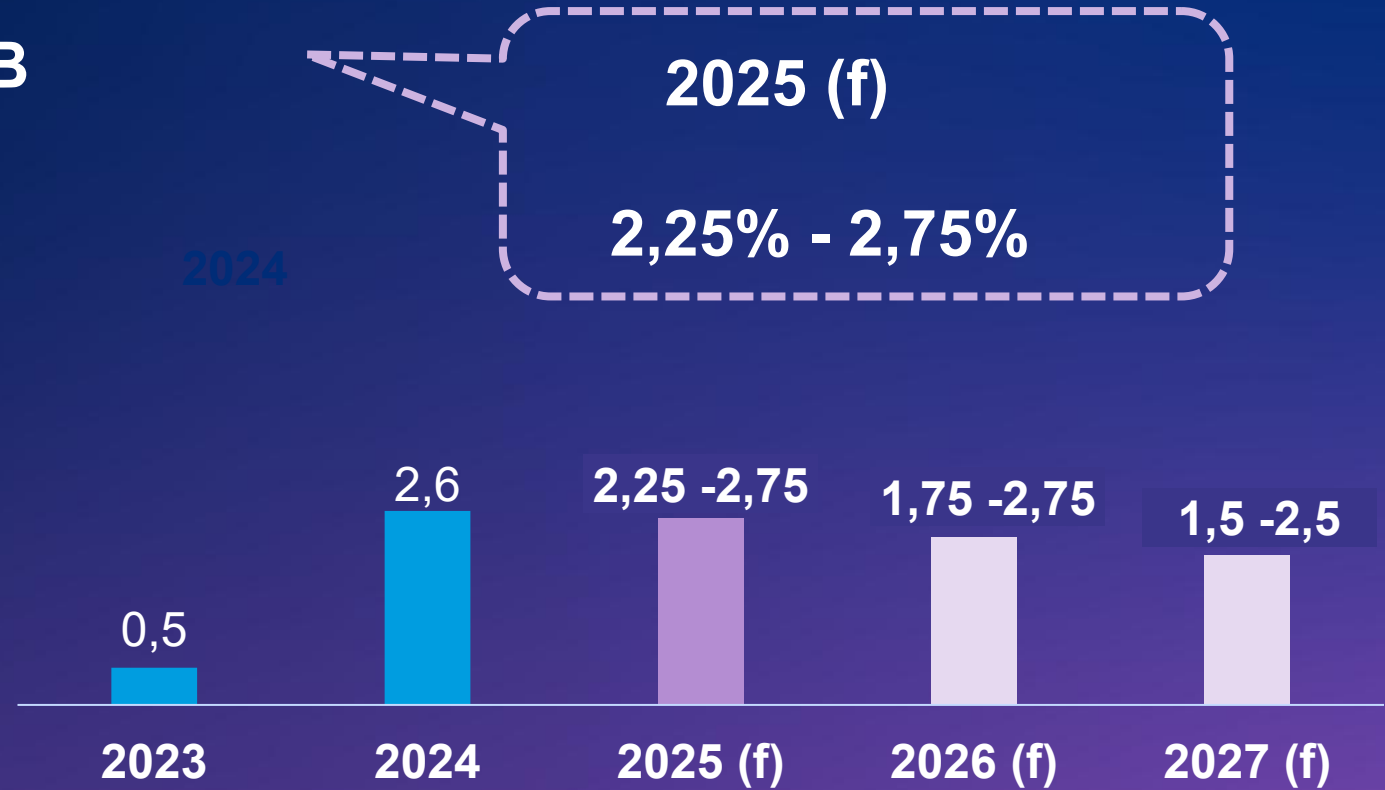


Inflación

Indicadores Macroeconómicos de Chile



PIB

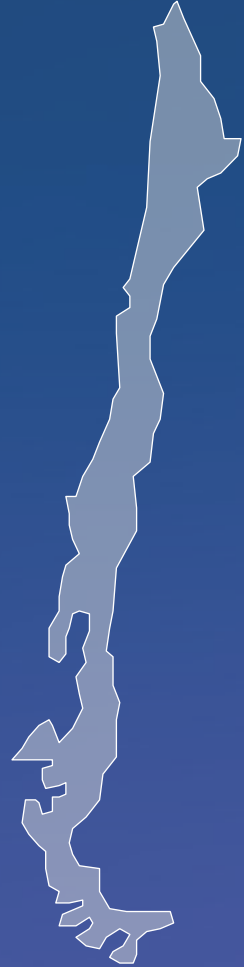


Desempleo



Inflación

Indicadores Macroeconómicos de Chile



Desempleo

Trimestre móvil (Mayo - Julio)
8,7%

Hombres



Mujeres



Brecha

+ 1,8%
+ 0,8%



■ 2024
■ 2025



PIB



Inflación

Rotación de Personal

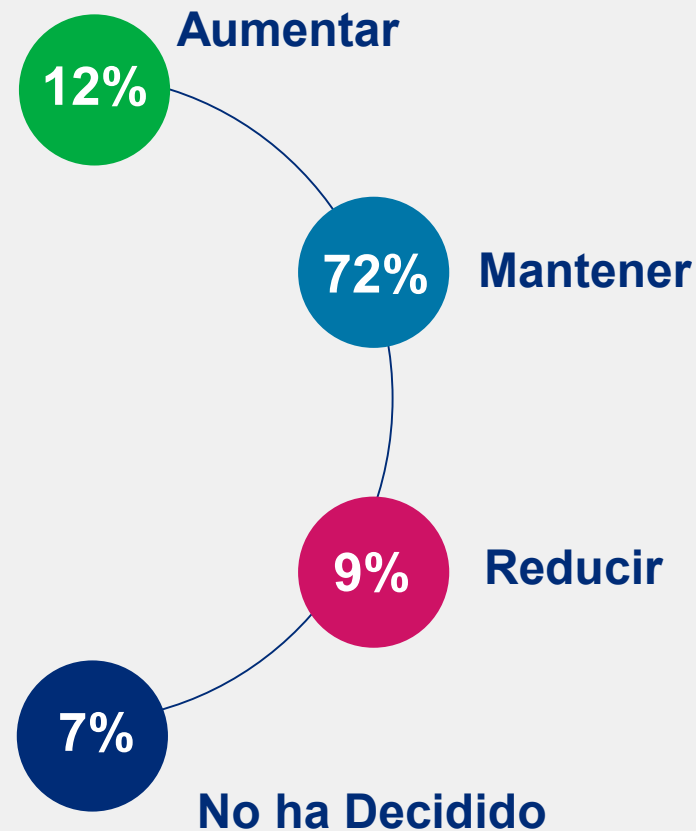
Rotación Voluntaria 7,3%

Rotación Total 16,6%

Rotación Involuntaria 9,6%

Reporte de Políticas y prácticas: TRS 2025

Intención de contratación



PIB



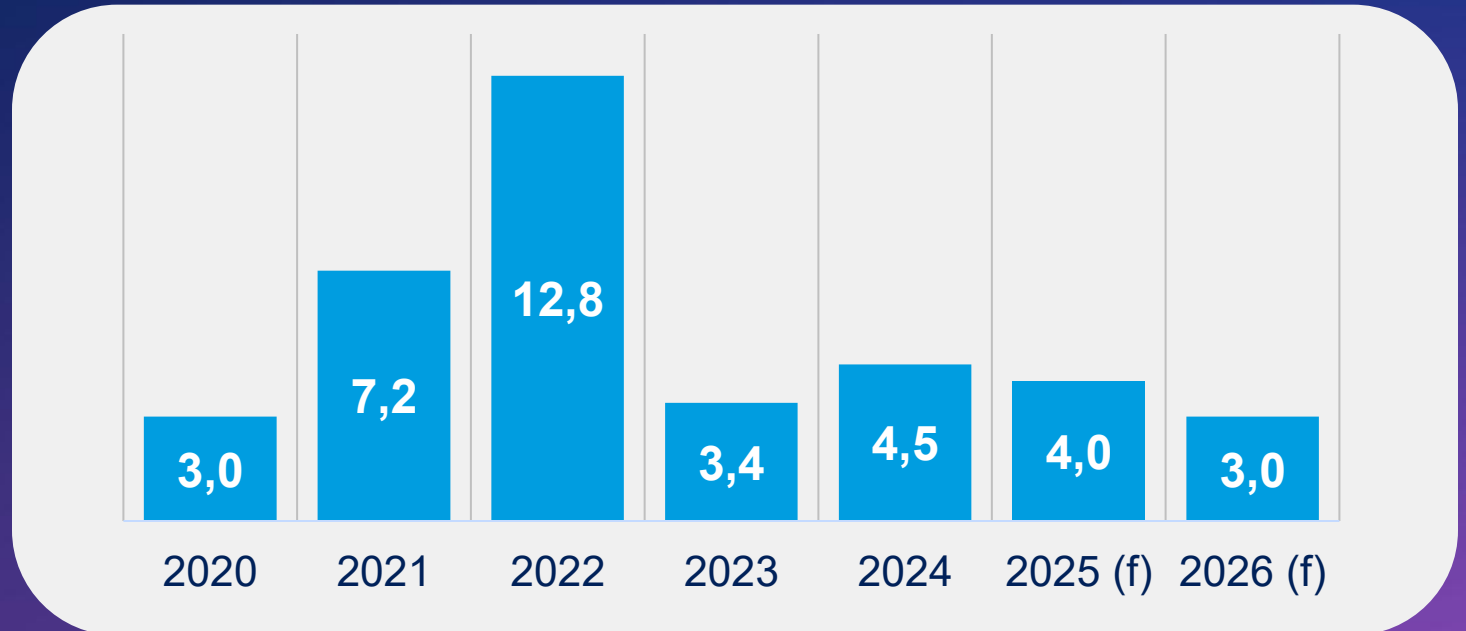
Inflación

Indicadores Macroeconómicos de Chile



Inflación
2025 (f)

Total: 4,0



PIB

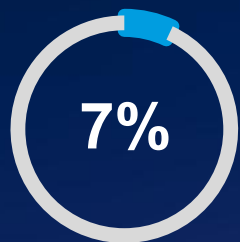


Desempleo

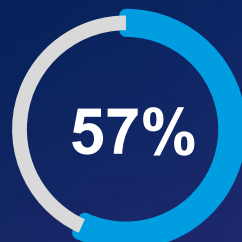


Incremento Salarial total

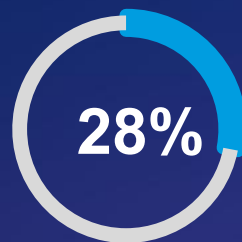
IPC



Sólo IPC
garantizado

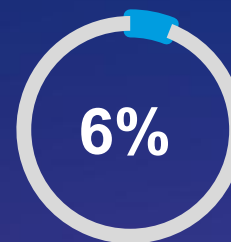


IPC garantizado
+ Mérito Mercado

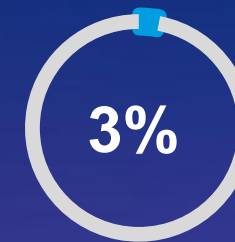


IPC referencia
+ Mérito Mercado

Mérito Mercado



Sólo
Mérito Mercado



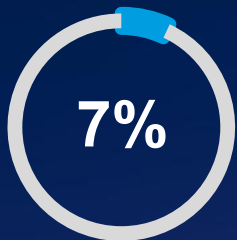
Caso a
Caso

92%

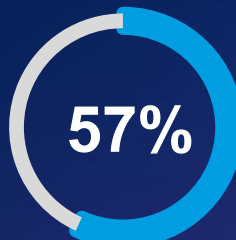


Incremento Salarial total

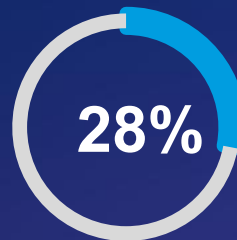
IPC



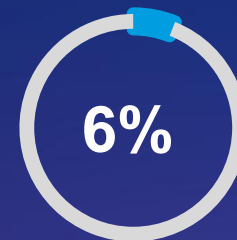
Sólo IPC
garantizado



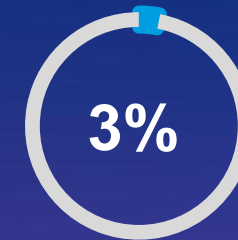
IPC garantizado
+ Mérito Mercado



IPC referencia
+ Mérito Mercado



Sólo
Mérito Mercado



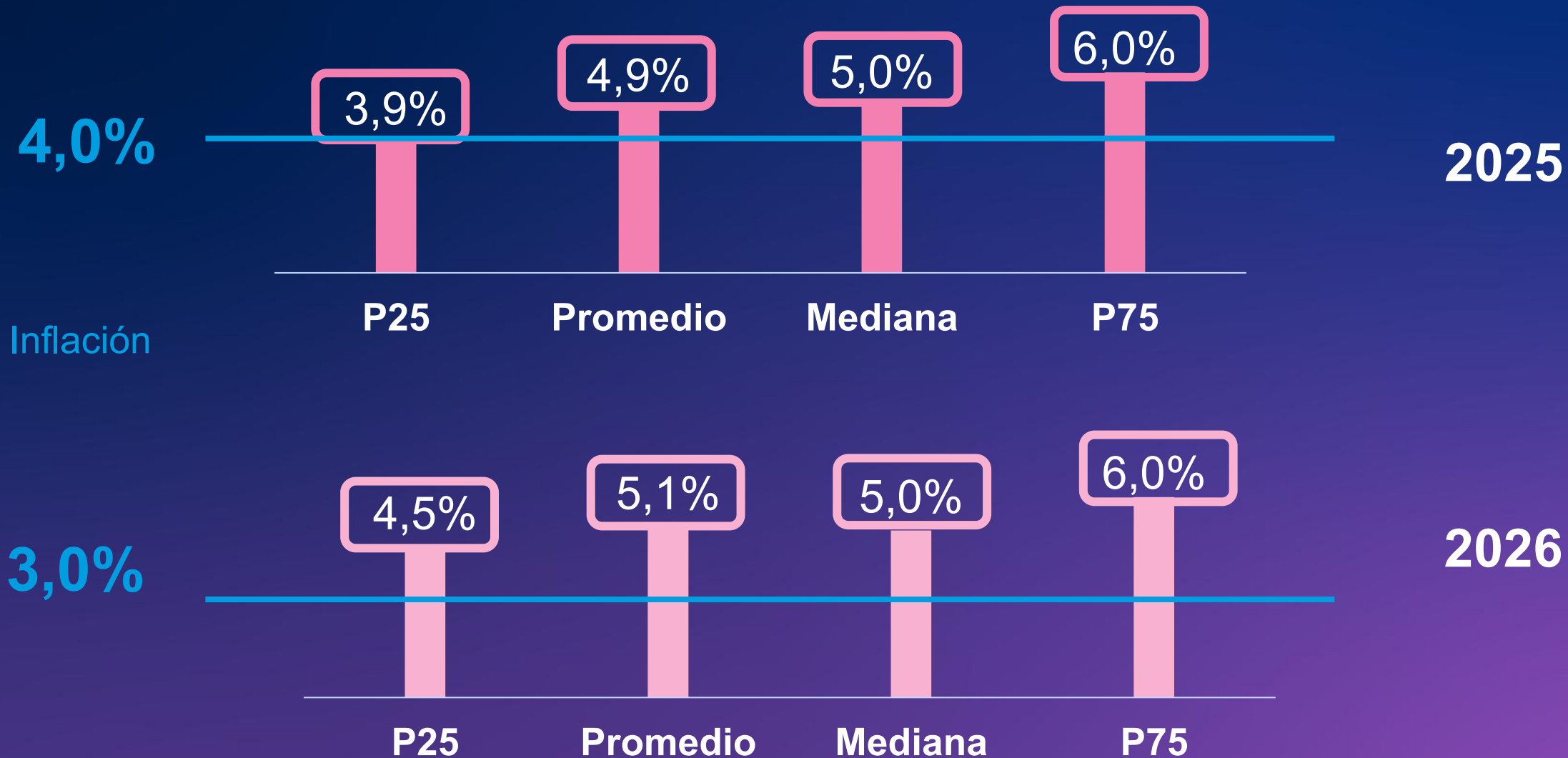
Caso a
Caso

Mérito Mercado

- Contrato Individual 40%
- Instrumentos Colectivos 34%
- Política de Compensaciones y/o Beneficios 20%
- Otro 8%



Incremento Salarial total





TRS

(Total Remuneration Survey)

**Encuesta de
Compensación Total**

TRS

(Total Remuneration Survey)

Encuesta de Compensación Total



TRS

(Total Remuneration Survey)

Encuesta de Compensación Total



15%
Industrial



14%
Consumo
Masivo



12%
Salud &
Cs. de la vida



9%
Retail



8%
Servicios



8%
High Tech



8%
Logística



8%
Utilities



7%
Serv.
Financieros



8%
Const.
& Minería



3%
Agro



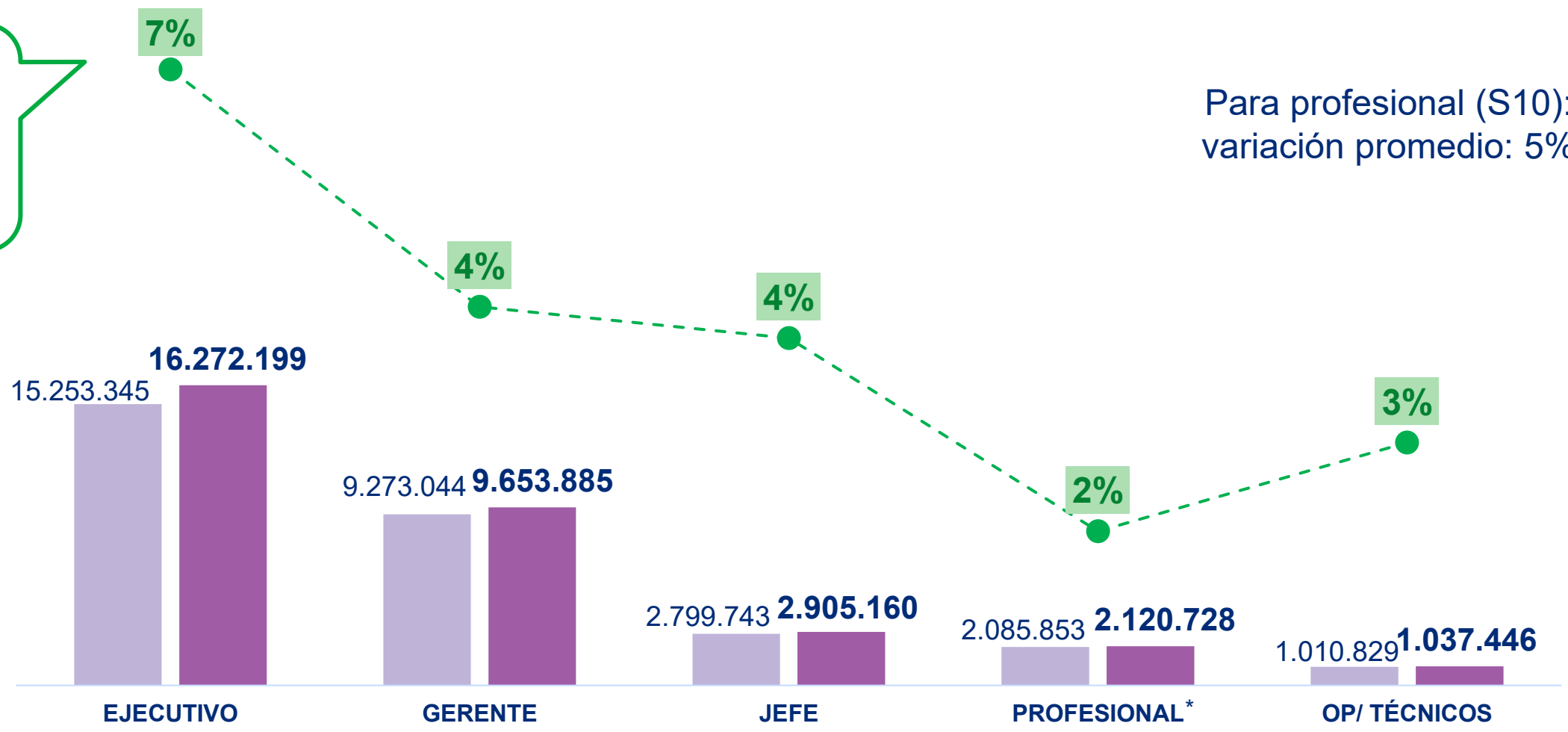
3%
Químicos

Evolución de las rentas: 2025 vs. 2024

Salario Base Mensual (COMP 1)

Variación Promedio **3,8%**

Para profesional (S10):
variación promedio: 5%



■ 2024 ■ 2025 -●- var

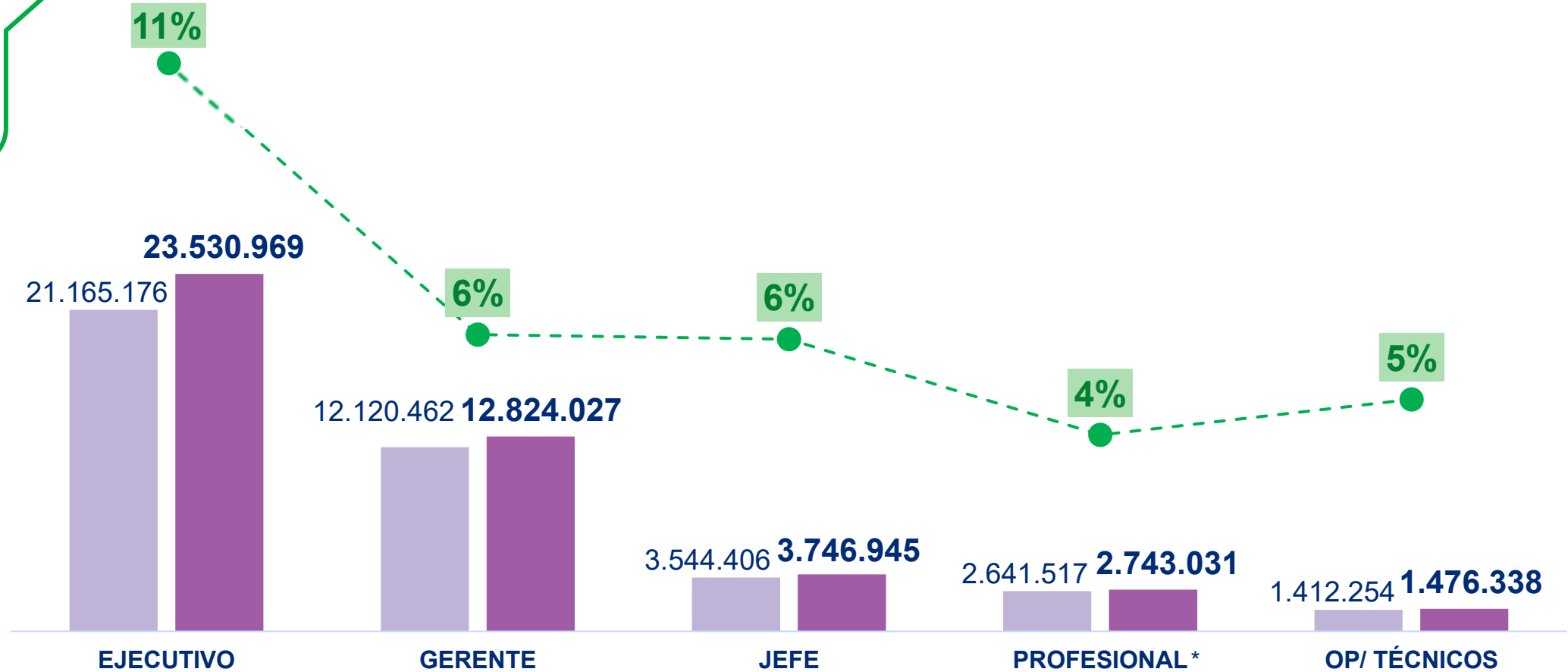
(*) Se excluye el nivel experto a fin de mostrar los datos alineado con años anteriores

Fuente: TRS Chile 2025

Evolución de las rentas: 2025 vs. 2024

Compensación Variable mensualizada - Corto plazo (COMP 3 Target)

Variación Promedio **6,2%**



2024 2025 -●- var

(*) Se excluye el nivel experto a fin de mostrar los datos alineado con años anteriores

Fuente: TRS Chile 2025

Y si la TRS fuera...

Nuestra empresa?

Queríamos que fuera...

Perfecta



Productiva

Diseñada en forma eficiente, controlando los costos y con el talento necesario para el futuro



Equitativa

Con foco en la equidad salarial de género y con pirámides más achatadas



Inclusiva y Sostenible

Que represente a todas las generaciones y arquetipos organizacionales

Queríamos que fuera...

productiva



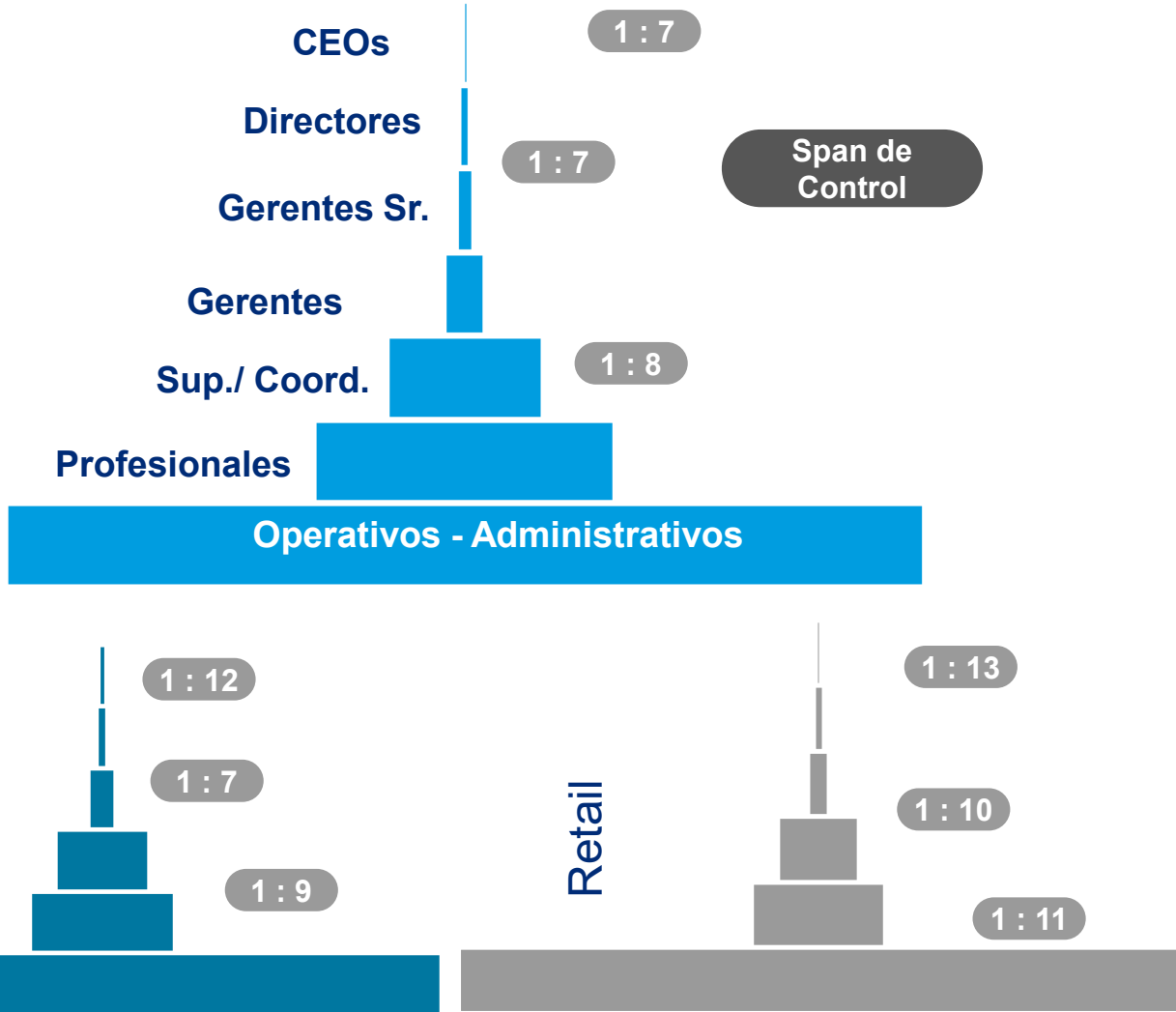
Productiva

Diseñada en forma eficiente, controlando los costos y con el talento necesario para el futuro

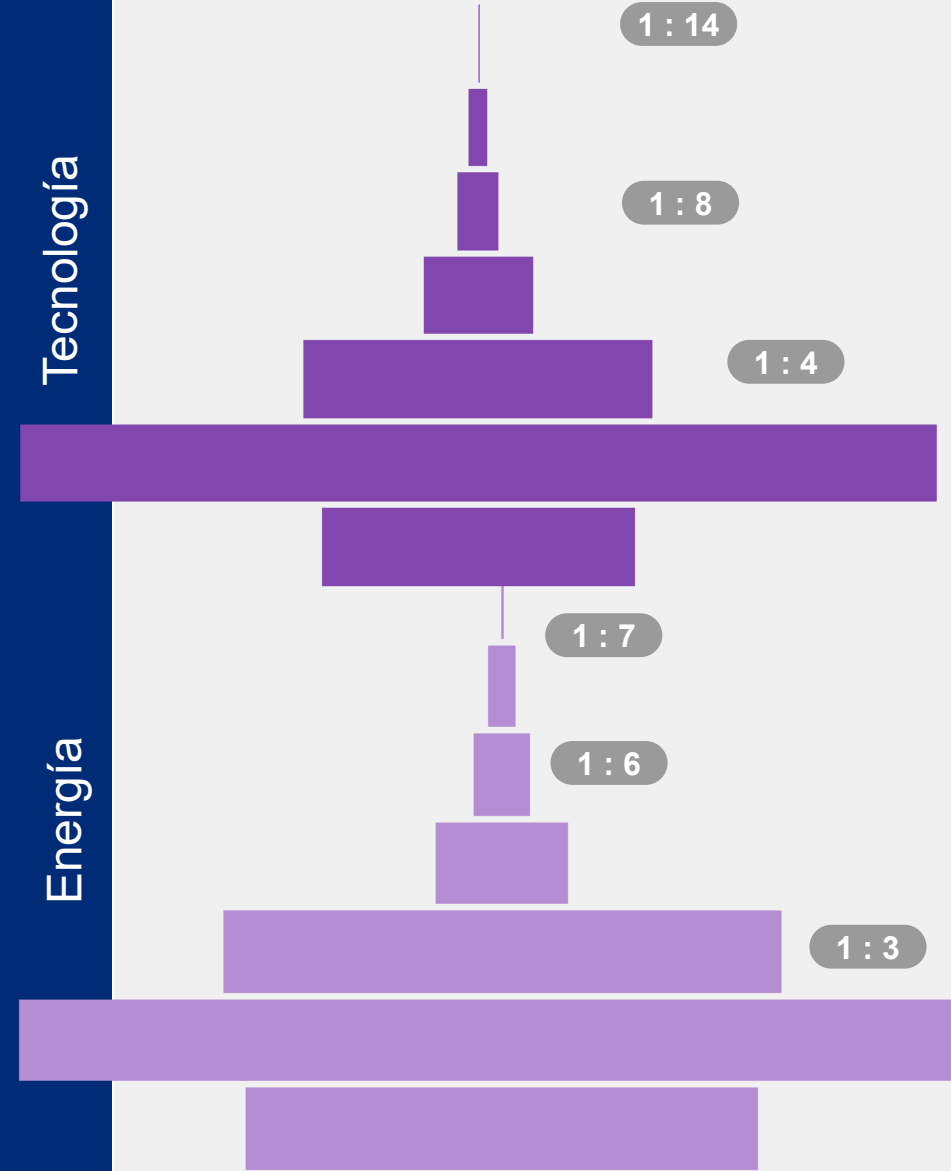
Principios de diseño

Arquetipos Organizacionales TRS 2025

Mercado General



Tecnología



Métricas de Eficiencia

Benchmark vs TRS 2025



Metodología y supuestos

- Realizamos un ejercicio de eficiencia usando como ejemplo el área de HR
- Se realizó un análisis de eficiencia/ productividad con el N de empleados de HR por FTE totales
- Se tomaron las posiciones en la familia de HR de TRS, la dotación reportada por empresa eliminando los outliers.
- El benchmark utilizado es de nuestra base: APQC



Mercado General

1:108 (FTE HR/ FTEs totales)

	P25	PROM.	MEDIANA	P75
FTE HR	2	14	5	14
Dotación MG	90	807	222	732
Ratio ideal	1	7	2	7
Diferencias agregadas	-1	-7	-3	-7



Consumo Masivo

1: 91,7 (FTE HR/ FTEs totales)

	P25	PROM.	MEDIANA	P75
FTE HR	2	16	5	22
Dotación CM	71	1.262	196	1.016
Ratio "ideal" CM	1	14	2	11
Diferencias agregadas	-1	-2	-2	-11



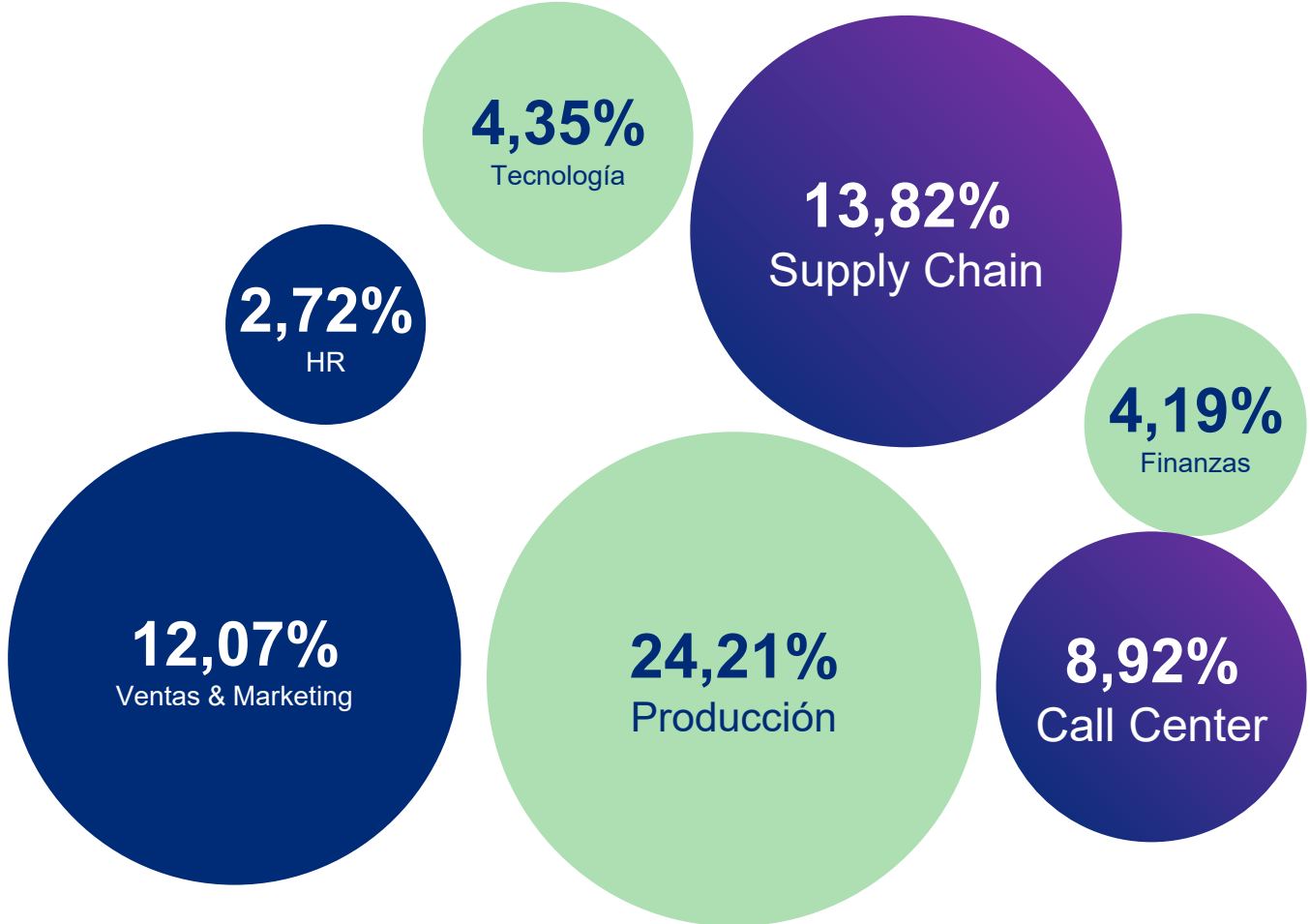
Retail

1: 115,3 (FTE HR/ FTEs totales)

	P25	PROM.	MEDIANA	P75
FTE HR	7	58,1	16	34
Dotación ret.	583	3.062	1.220	2.246
Ratio "ideal" retail	6,4	33,4	13,3	24,5
Diferencias agregadas	-0,6	-24,7	-2,7	-9,5

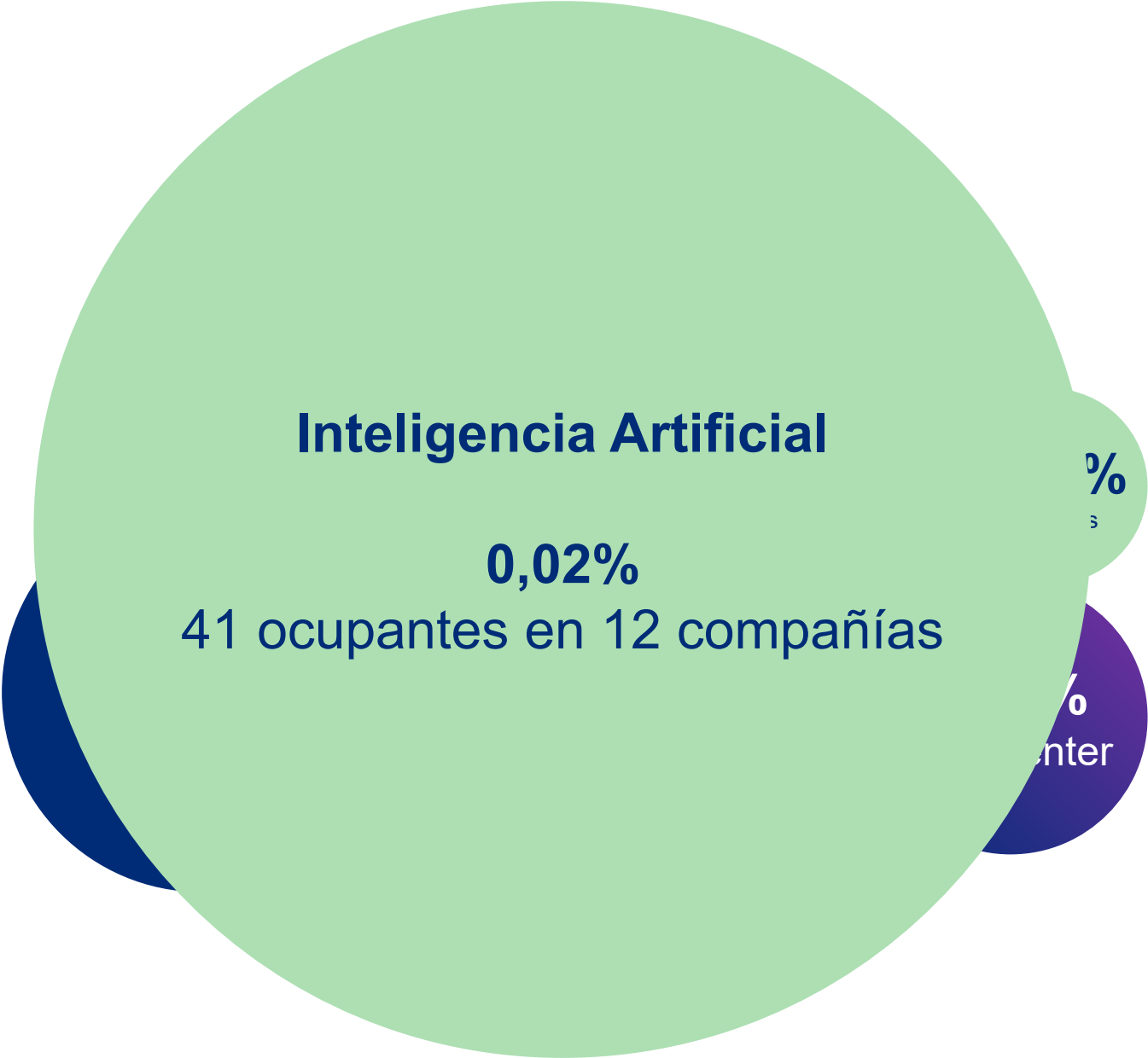
Representatividad de las principales Familias

TRS 2025



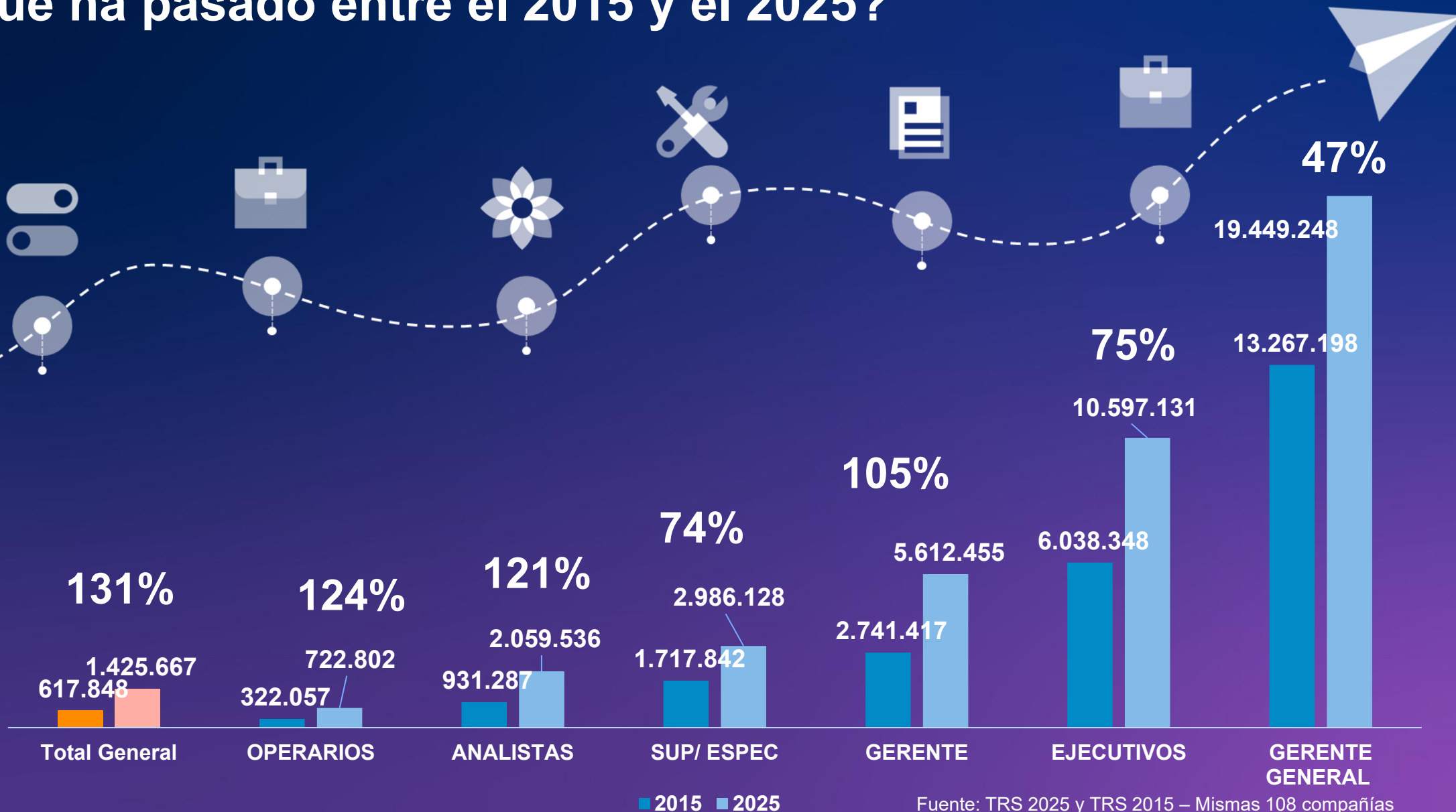
Representatividad de las principales Familias

TRS 2025



Controlando costos...

¿Qué ha pasado entre el 2015 y el 2025?



Controlando costos...

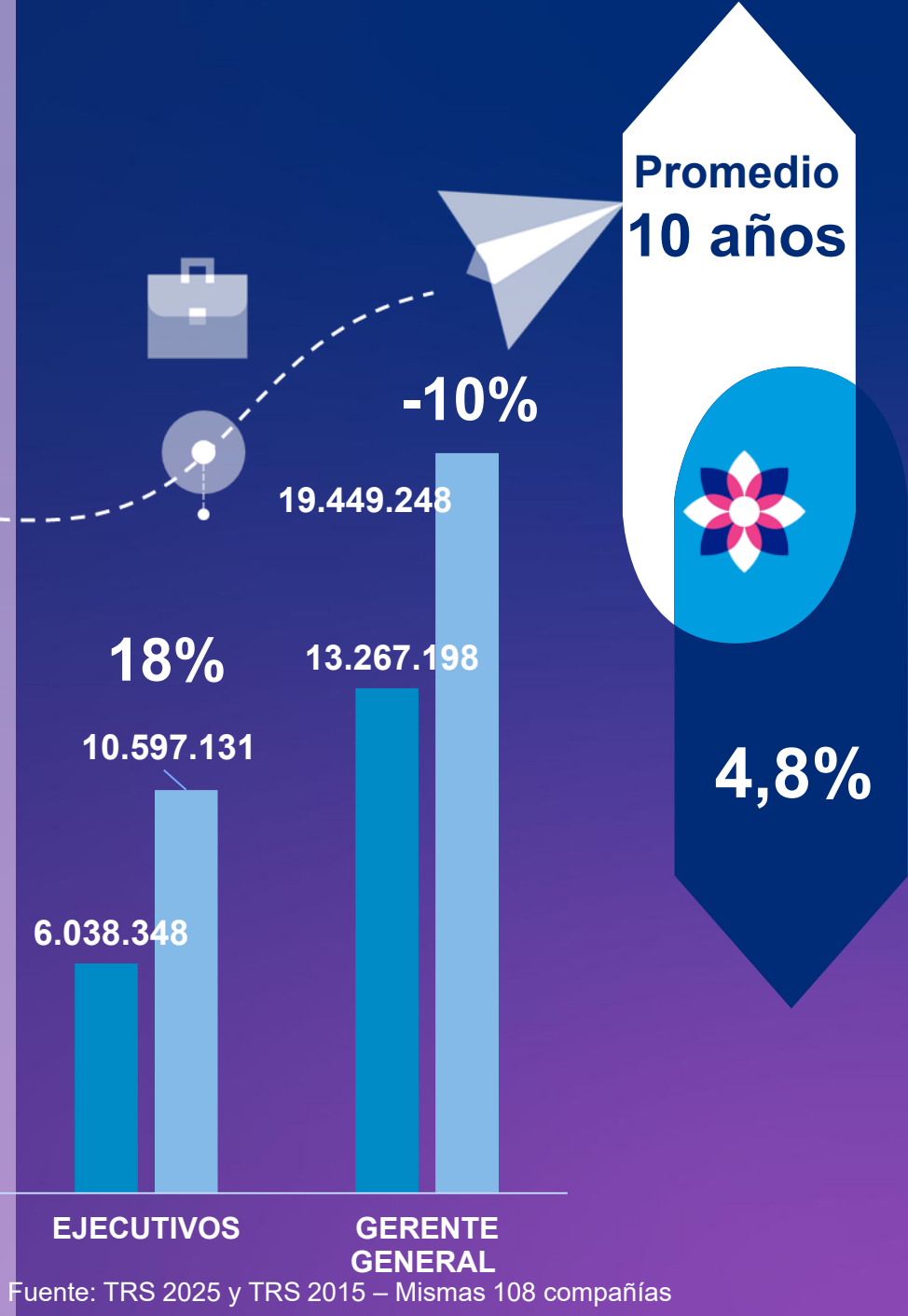
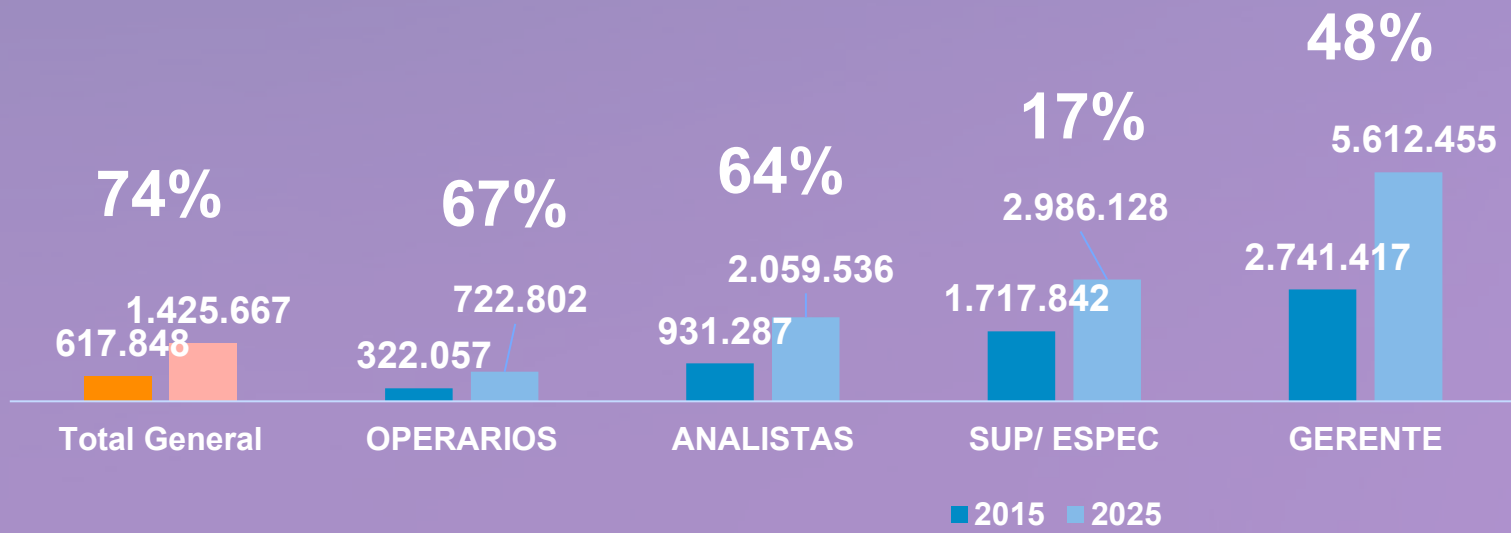
¿Qué ha pasado entre el 2015 y el 2025?



Fuente: TRS 2025 y TRS 2015 – Mismas 108 compañías

Controlando costos...

¿Qué ha pasado entre el 2015 y el 2025?



Querríamos que fuera...

Equitativa



Equitativa

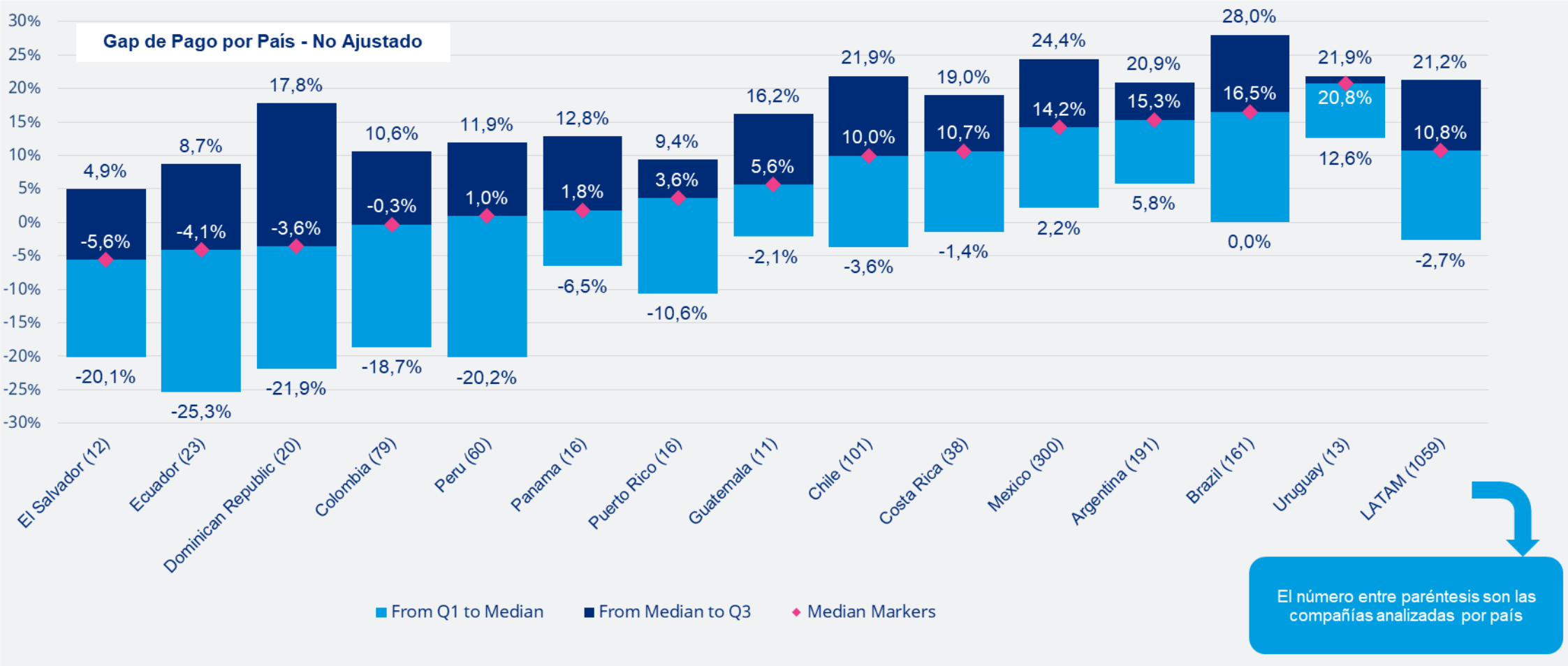
Con foco en la equidad salarial de género y con pirámides más achatadas

¿Qué entendemos por equidad de pago?

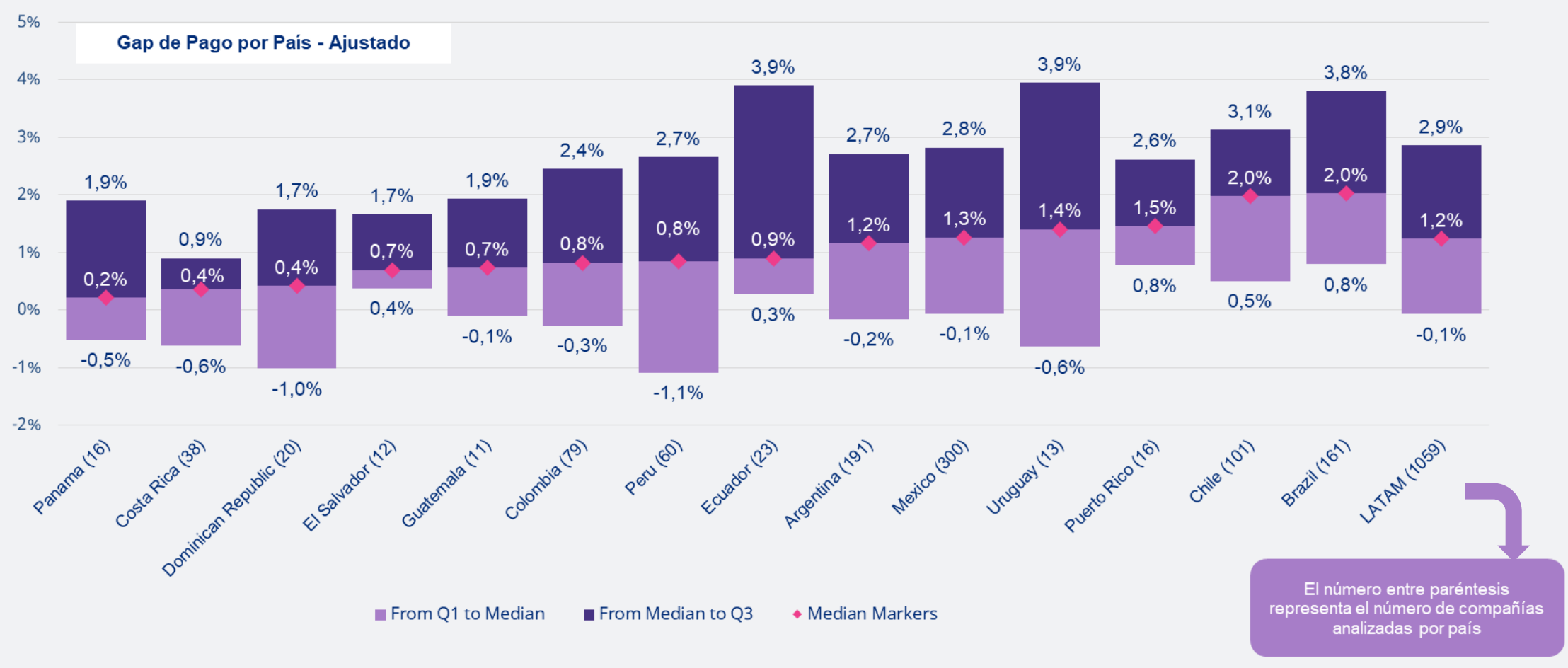


El objetivo principal de un análisis de capital de salario es medir la brecha salarial ajustada de una organización y cerrarla cuando corresponda.

Brecha Salarial No Ajustada Latam (Data TRS 2024)

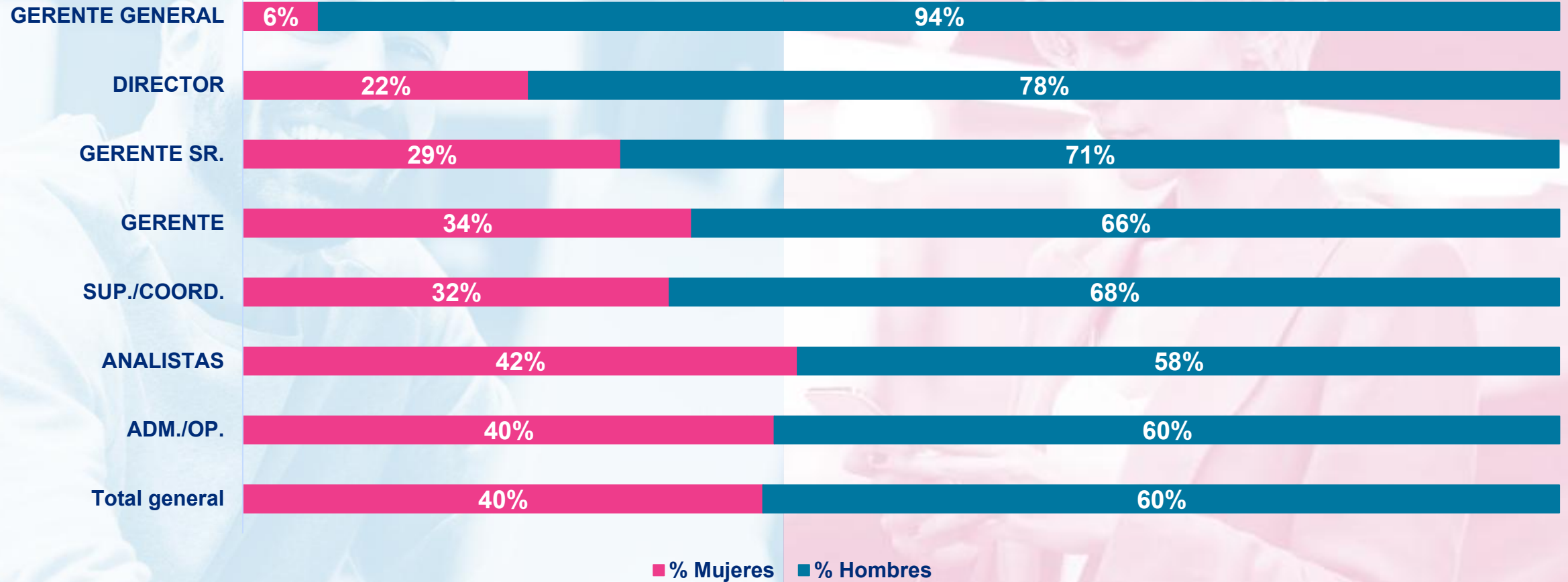


Brecha Salarial Ajustada Latam – (Data TRS 2024)



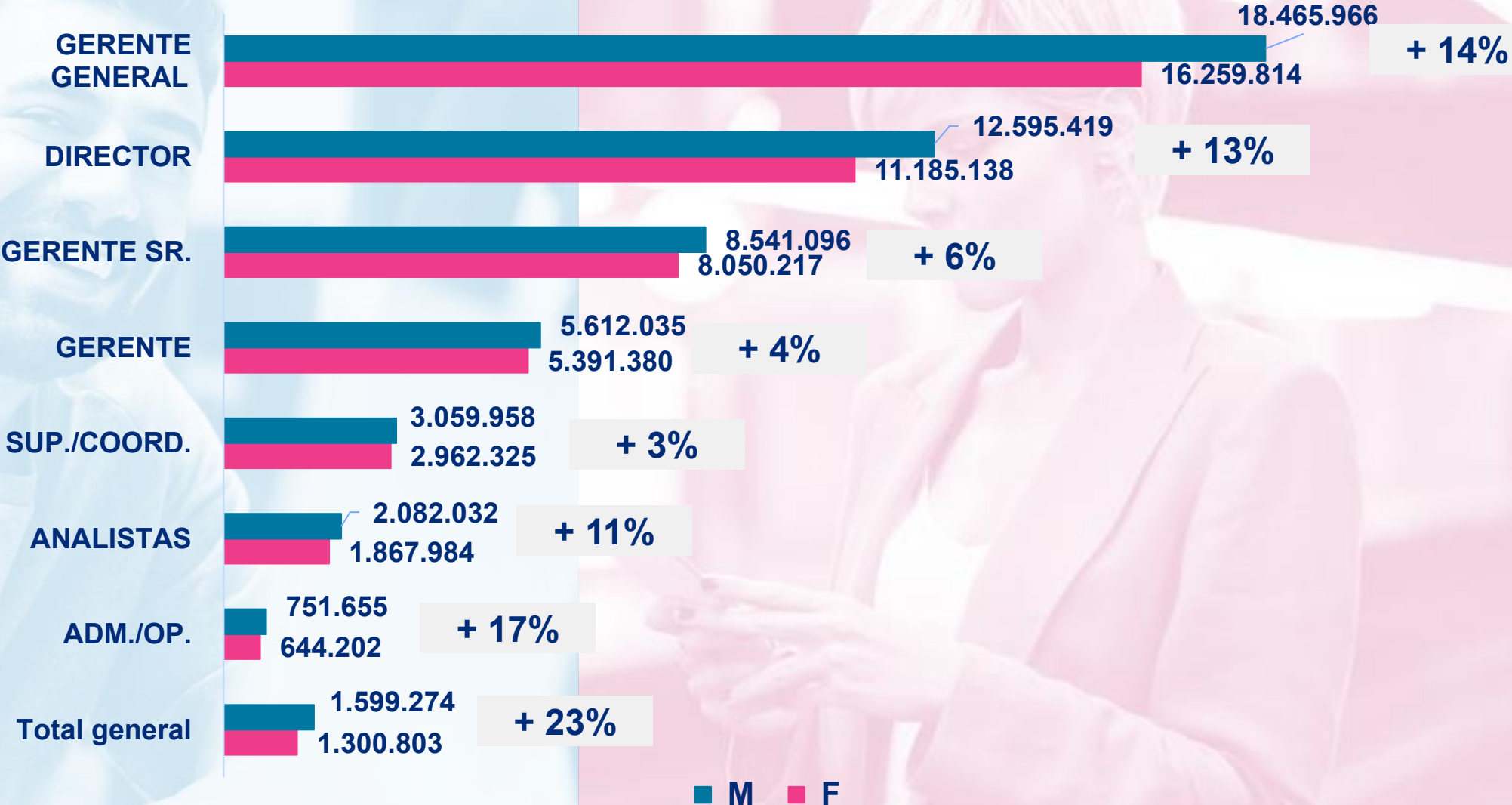
Zoom en Chile 2025

Representatividad de Género por Nivel



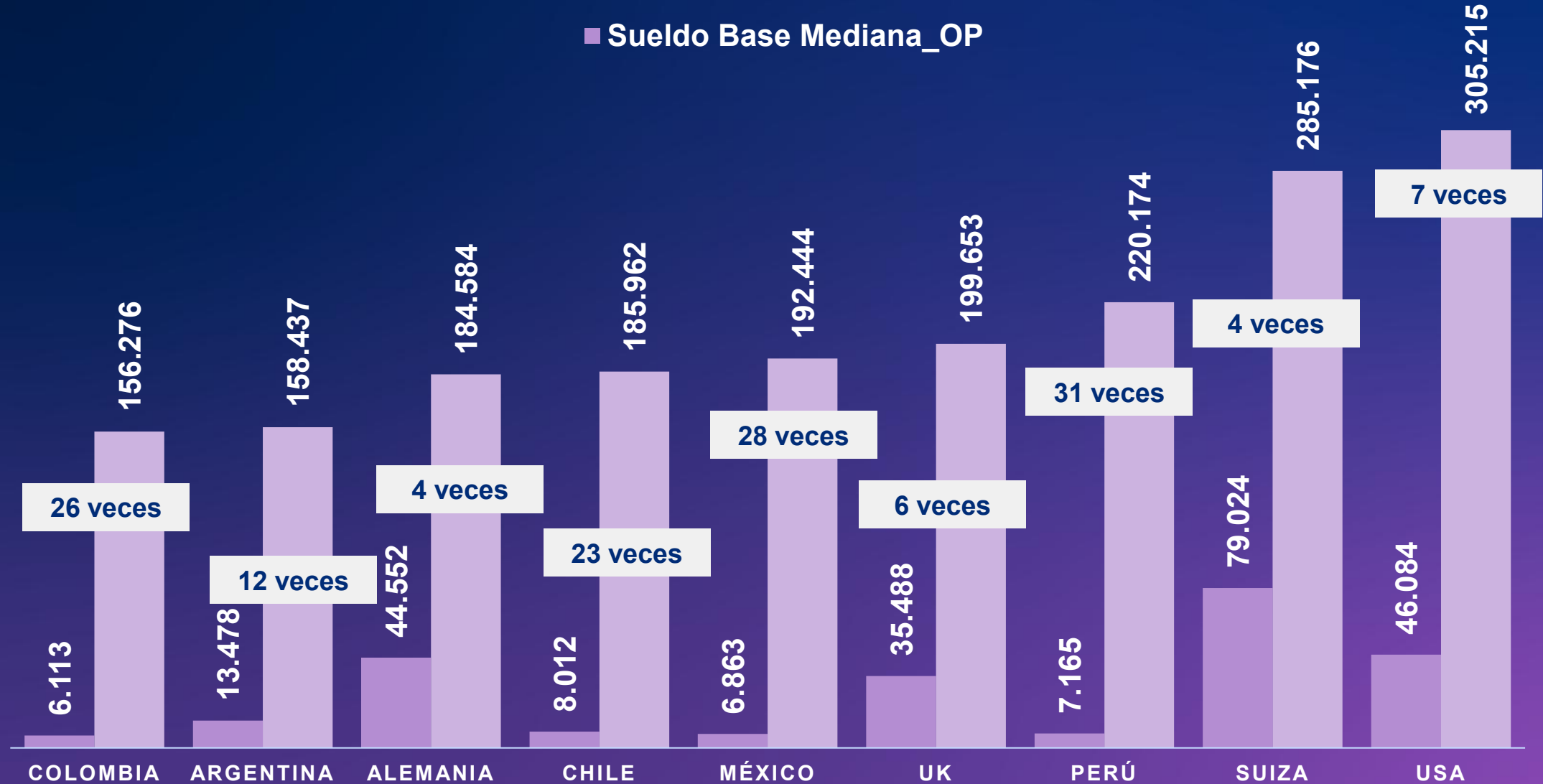
Diferencias Salariales de Género

Salario Base Mensual por nivel (SB Hombre / SB Mujer)



Brechas Salariales – IPE 59 vs IPE 40

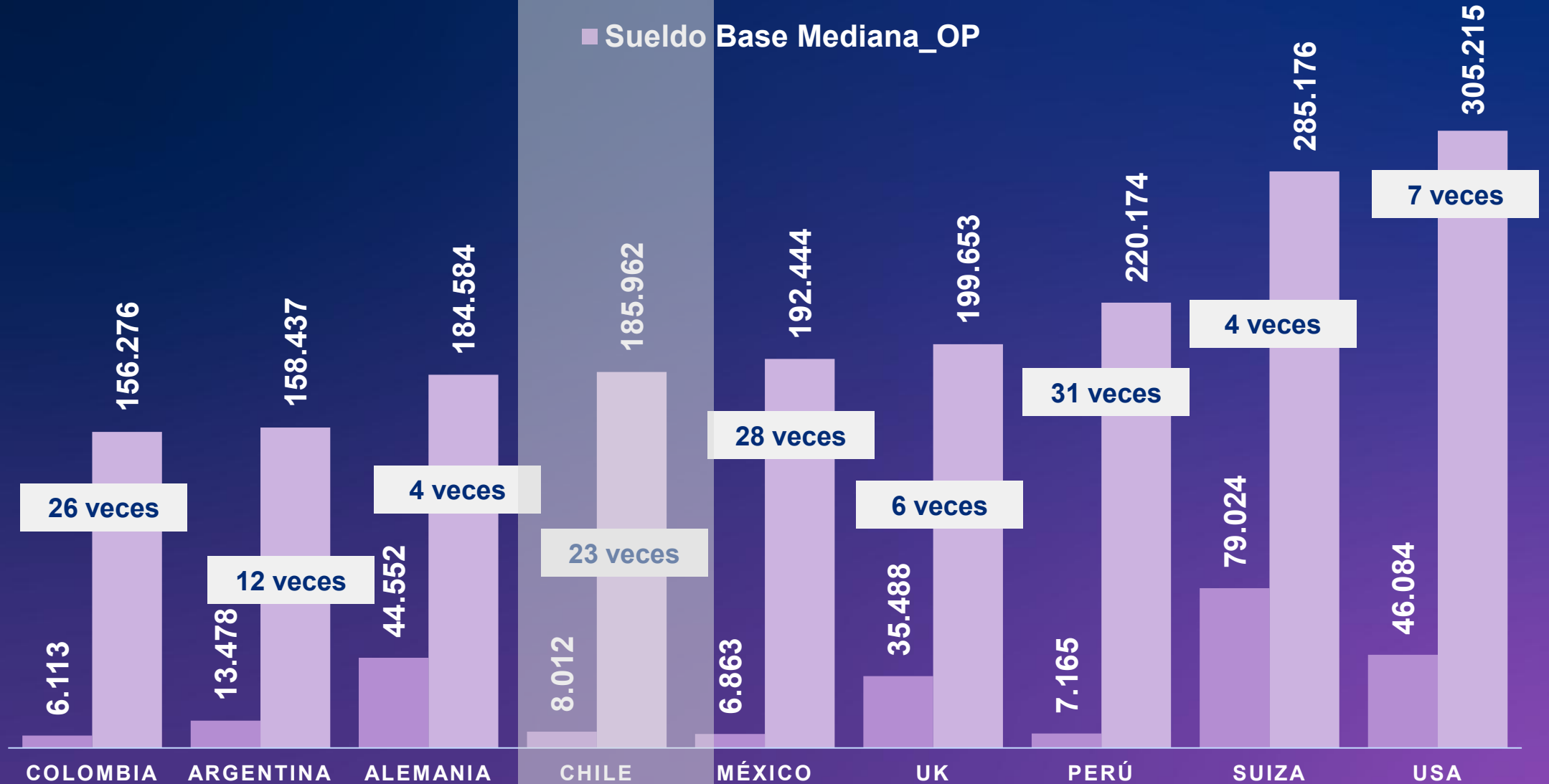
COMP1 Anual – TRS 2025 por país – TC Promedio Mar - Jul



fuentes: TRS 2025 para todos los países –
Mayo 2025. Promedio ER Oanda

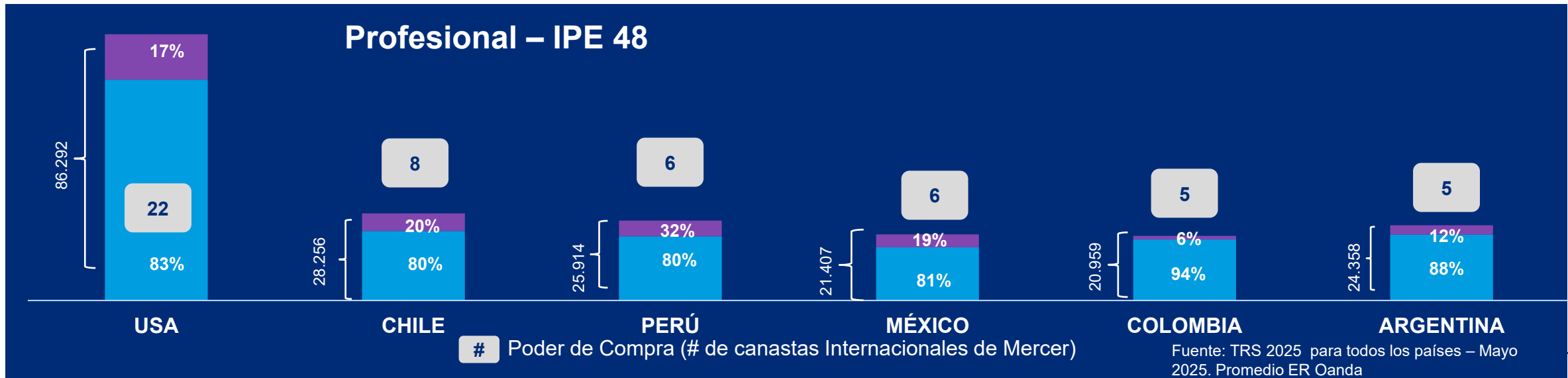
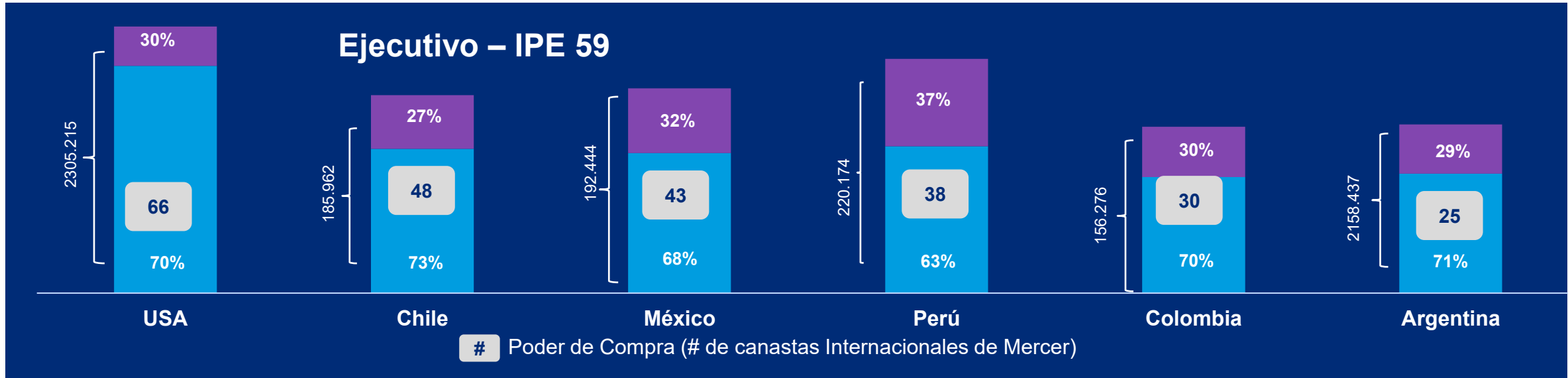
Brechas Salariales – IPE 59 vs IPE 40

COMP1 Anual – TRS 2025 por país – TC Promedio Mar - Jul



Fuente: TRS 2025 para todos los países – Mayo 2025. Promedio ER Oanda

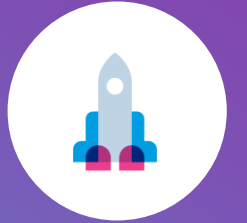
Comparación regional - Ejecutivo (IPE 59) y Profesional (IPE48)



Fuente: TRS 2025 para todos los países – Mayo 2025. Promedio ER Oanda

Queríamos que fuera...

Inclusiva

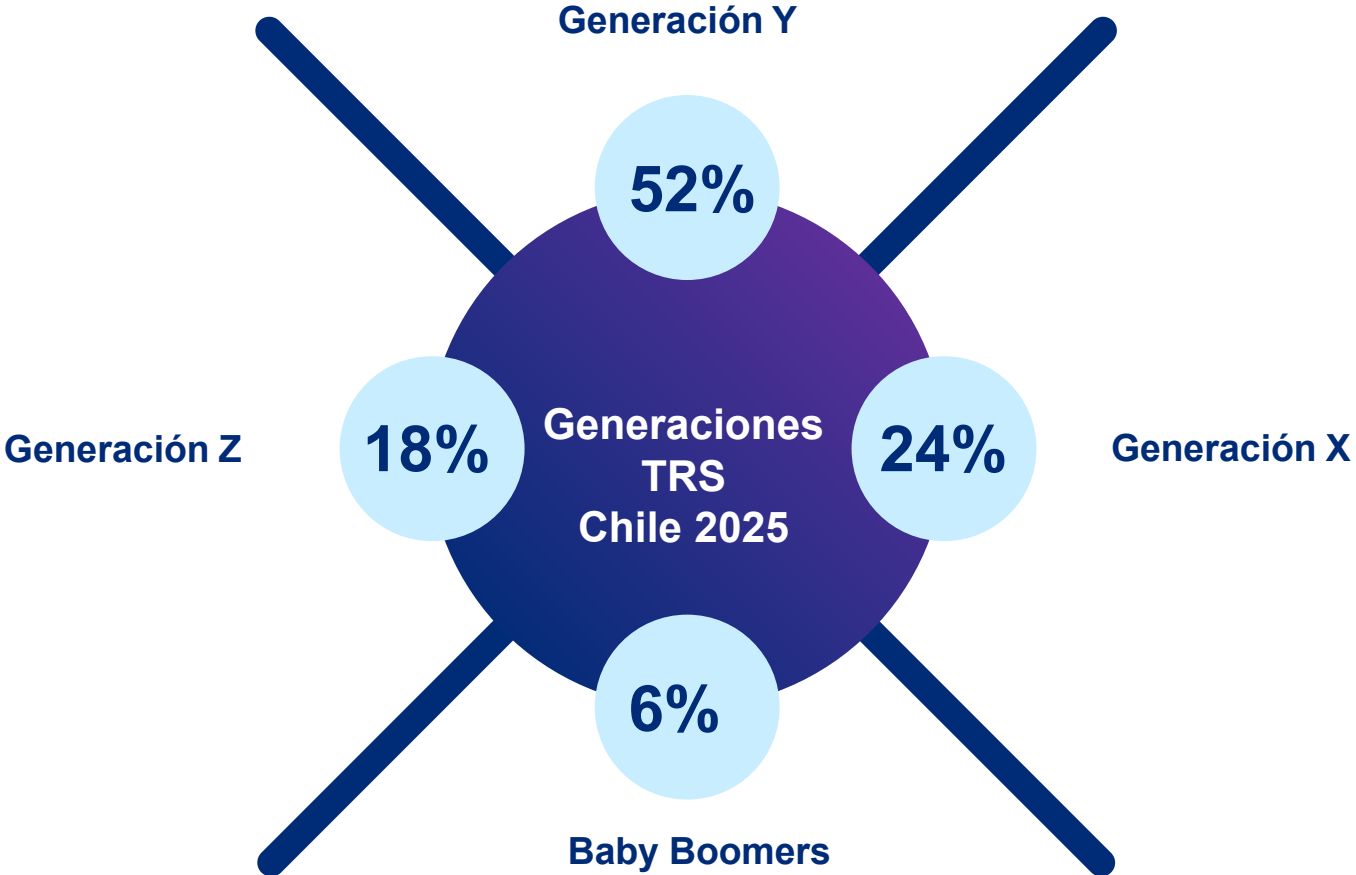


Inclusiva y sostenible

Que represente a todas las generaciones y arquetipos organizacionales

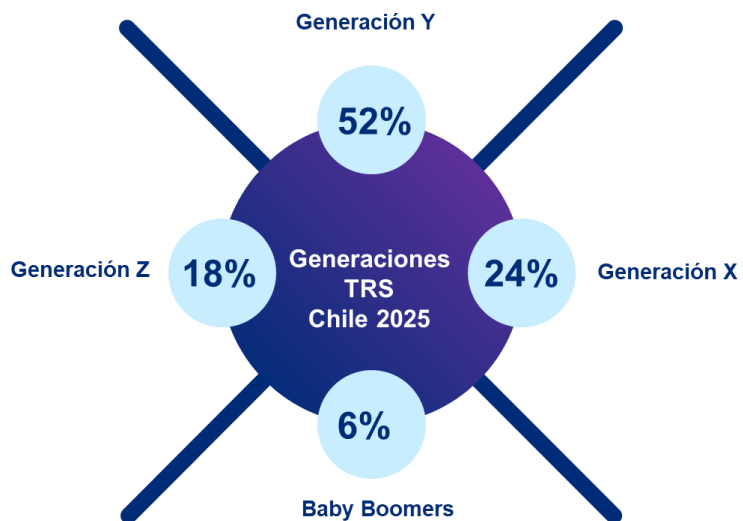
Generaciones

Representatividad por generación



Generaciones

Longevidad



1 de 10

Los empleados/adultos que trabajan tenían 65 años o más en 2021. Para 2050, se estima que ese número aumentará a 1 de cada 6. En Chile para el 2050, el 50% de la población será + 50

Hasta un **25%**

de las personas de 55 años o más quieren seguir trabajando, pero encuentran barreras para encontrar oportunidades.¹

67%

de los encuestados cree que necesitará cuidar a familiares mayores en el futuro³

Con un **45%**

de la Generación Z y los Millennials creen que necesitarán brindar apoyo financiero a los miembros mayores de la familia.³

41%

de la población mundial se considera financieramente alfabetizada. <El 45% de los empleados cree que está ahorrando lo suficiente para su jubilación.³

56%

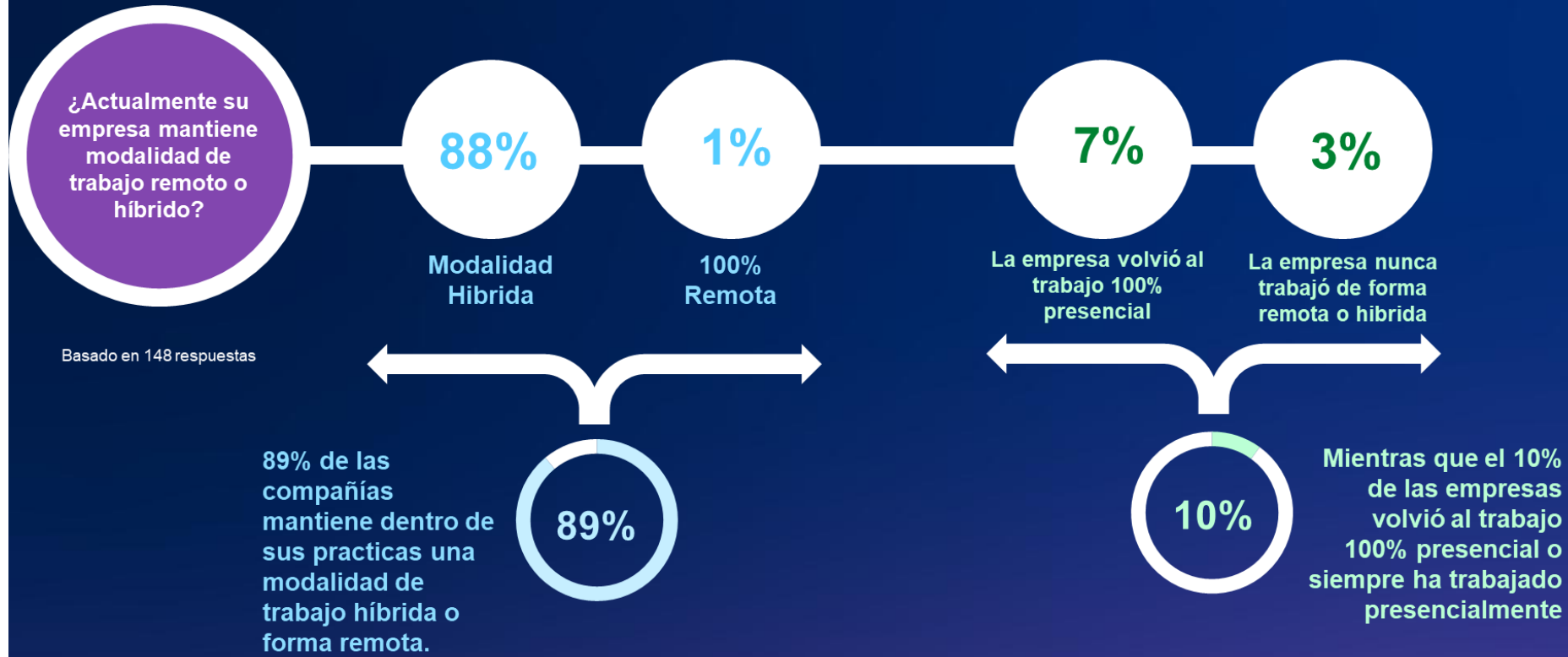
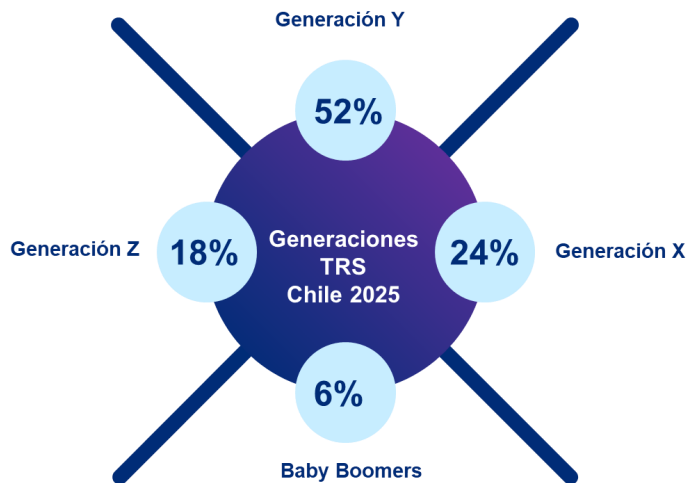
de los Baby Boomers confían en su organización para mantener sus habilidades actualizadas, en comparación con el **69%** a nivel mundial y el **72%** de la Generación Z y los Millennials: la confianza es mayor en las generaciones más jóvenes.²

Globalmente, el **27%**

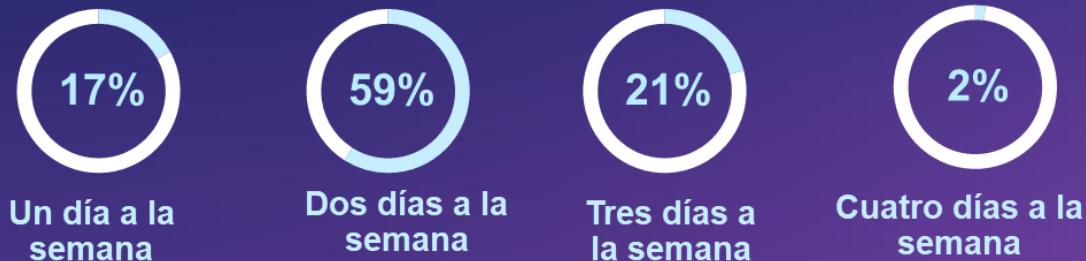
de los empleados retrasan la jubilación por interacciones sociales y un sentido de comunidad.²

Generaciones

Flexibilidad



¿Cuántos días de trabajo remoto tiene implementada la empresa actualmente?



10% de las empresas encuestada estarán efectuando cambios a sus políticas en los próximos 6 meses. De ellas, el **92%** estará aumentando el número de días de **trabajo presencial**. Mientras qué, el **8%** estaría aumentando el número de días de **trabajo remoto**

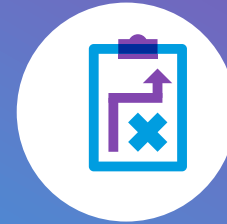
Pero, como vemos, la organización perfecta, no existe...

¿Qué podemos hacer?



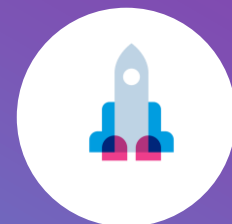
FOCO

Pongamos el foco en lo que a NUESTRA organización le es relevante: la IA por ejemplo, sin duda es crítica pero... debemos preguntarnos si tenemos mindset requerido, tengo los procesos y estructura que me permitan sacar el mayor potencial a la tecnología (o a cualquier otra inversión?)



CORAZÓN

La experiencia del empleado en un contexto de equidad e inclusion es crítico para apalancar los resultados del negocio



ESTRATEGIA

Todo esto alineado en una estrategia de talento sólida y única porque cada organización y persona lo es. Pero por sobre todo, alineada a la estrategia de negocio.

GRACIAS!!!