MERCER
A MARSH BUSINESS

Junio

Spot Premium

Segunda Edición 2026

Reporte de Cortesía

Relevamiento del 18 de Mayo al 02 de Junio 2026

Mercer | A Marsh Business , Buenos Aires



Contenido

- Confidencialidad de los datos y uso de la encuesta
- Composición de la muestra

1. Incrementos Salariales 2026
2. Gestión por Habilidades
3. Bono por Proyecto
4. Altos Potenciales
5. Posiciones Digitales
6. Estrategias de Contratación y Retención
7. Índices de Rotación
8. Métricas para Capital Humano
9. Propuesta de Valor
10. Transferencias Nacionales
11. Pay Transparency
12. Auto Beneficio
13. Auto Herramienta

- **Próximamente:** Edición #3 de SPOT 2026
- **Contáctanos:** Team SPOT Argentina
- **Empresas Participantes**

Descubrí propuestas que podrían interesarte...

Membresía 2026

TRS Paraguay y Uruguay

Accede a datos actualizados de puestos, bandas salariales y prácticas del mercado local, con cobertura amplia de puestos y organizaciones regionales, además de asesoramiento especializado alineado a la realidad de cada país.

¡Aún estas a tiempo de participar!

Paraguay

Uruguay

Certificaciones

Mercer Learning 2026

Adquiere nuevas habilidades y conviértete en un profesional que influya en la estrategia y el desarrollo organizacional. Certificación en Experiencia del Empleado: aprende a medir y diseñar la propuesta de valor del colaborador con metodologías y herramientas prácticas para impulsar compromiso, retención y productividad.

¡Quedan pocos días!

1, 2 y 3 de julio

Inscribite aquí

¿Conocés nuestra

Encuesta Severance?

Esta encuesta muestra cómo las empresas diseñan paquetes de salida: tipos de compensación, tratamiento de bonos, continuidad de salud, acuerdos y programas de outplacement. Recibí benchmarks consolidados y análisis confidenciales que te ayudarán a tomar decisiones informadas.

¡Adquirí el reporte!

Conoce más

MERCER
A MARSH BUSINESS

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Confidencialidad de datos y uso de la encuesta

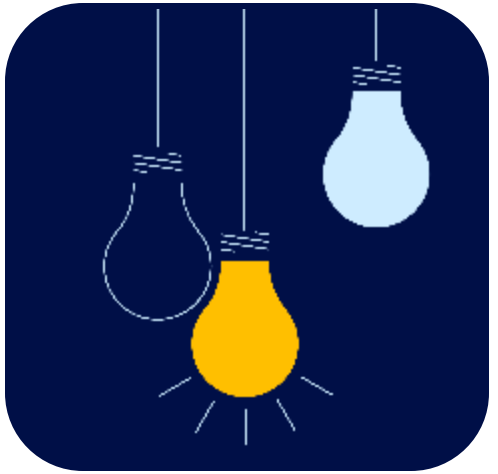
Normas de confidencialidad de datos

Para garantizar la confidencialidad de todos los datos, se requiere un número mínimo de observaciones para que se muestren las estadísticas.

- Tres organizaciones deben informar al menos tres observaciones de una variable para que se muestren la media y las frecuencias.
- Se requieren cuatro organizaciones y cuatro observaciones para mostrar la mediana.
- Se requieren cinco organizaciones que reporten al menos cinco observaciones para mostrar los percentiles 25 y 75.
- En las preguntas de respuesta única, el total puede no ser igual al 100% debido al redondeo.
- En las preguntas de respuestas múltiples, las organizaciones pueden indicar más de una opción, por lo tanto, el total puede exceder el 100%.
- Se ha indicado un guión doble, es decir, „--" cuando no hay datos suficientes para el análisis.

Uso de la encuesta

- Los datos e información aquí indicados revisten carácter exclusivamente informativo, no otorgando Mercer (Argentina) SAU (Mercer) ninguna garantía por el uso que pudieran hacerse de los mismos. El presente no constituye un asesoramiento ni recomendación alguna por parte de Mercer. Mercer no asume ningún tipo de responsabilidad ante sus clientes ni ante ninguna otra persona por los daños ni consecuencias disvaliosas que puedan sufrir con motivo del uso que hagan del presente. Cada uno de los destinatarios deberá evaluar y considerar en forma personal y a su propio riesgo el uso de la información y datos aquí contenidos.

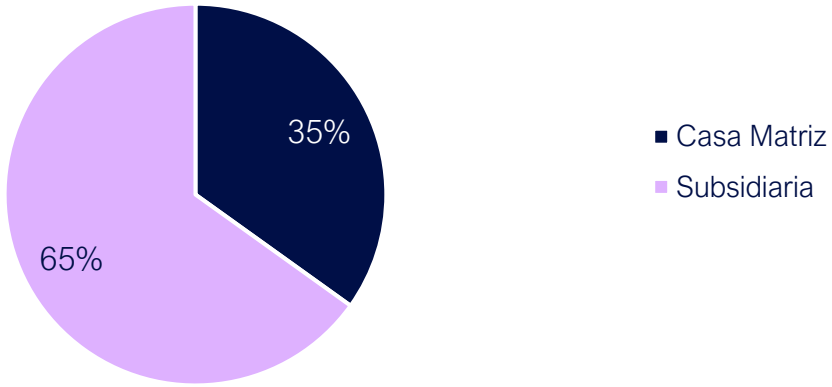


MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Composición de la muestra

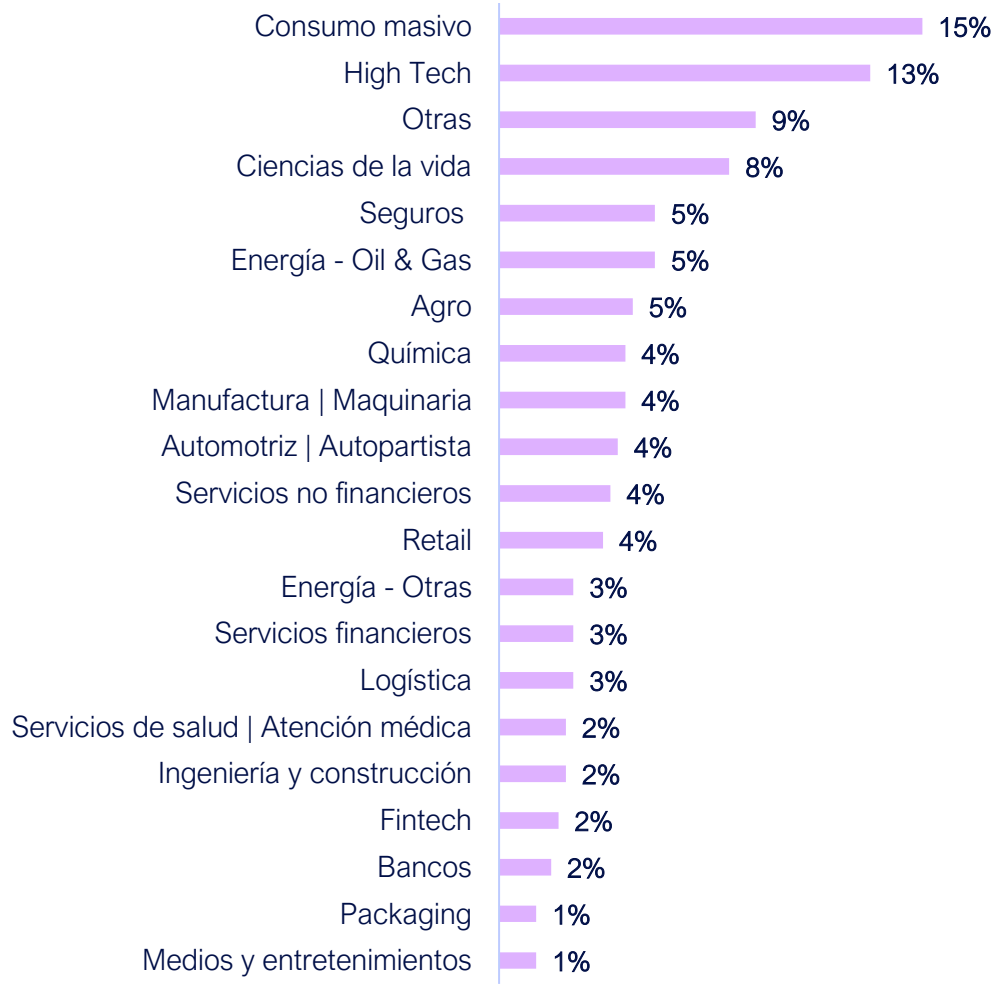
Tipo de empresa



Rango de facturación anual (en millones de USD)	% de Compañías
0 – 25	17%
25,1 -75	18%
75,1 – 150	13%
150,1 – 300	14%
300,1- 500	11%
500,1 – 1.000	10%
1.000,1 – 5.000	9%
5.000,1 – 10.000	2%
Más de 10.000	6%

Rango de cantidad de empleados en Argentina*	% de Compañías
0 - 100	21%
101 - 250	19%
251 - 500	17%
501 – 1.000	18%
1.001 – 5.000	22%
5.001 – 10.000	2%
Más de 10.000	2%

Industria



MERCER
A MARSH BUSINESS

*Basado en 296 respuestas

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

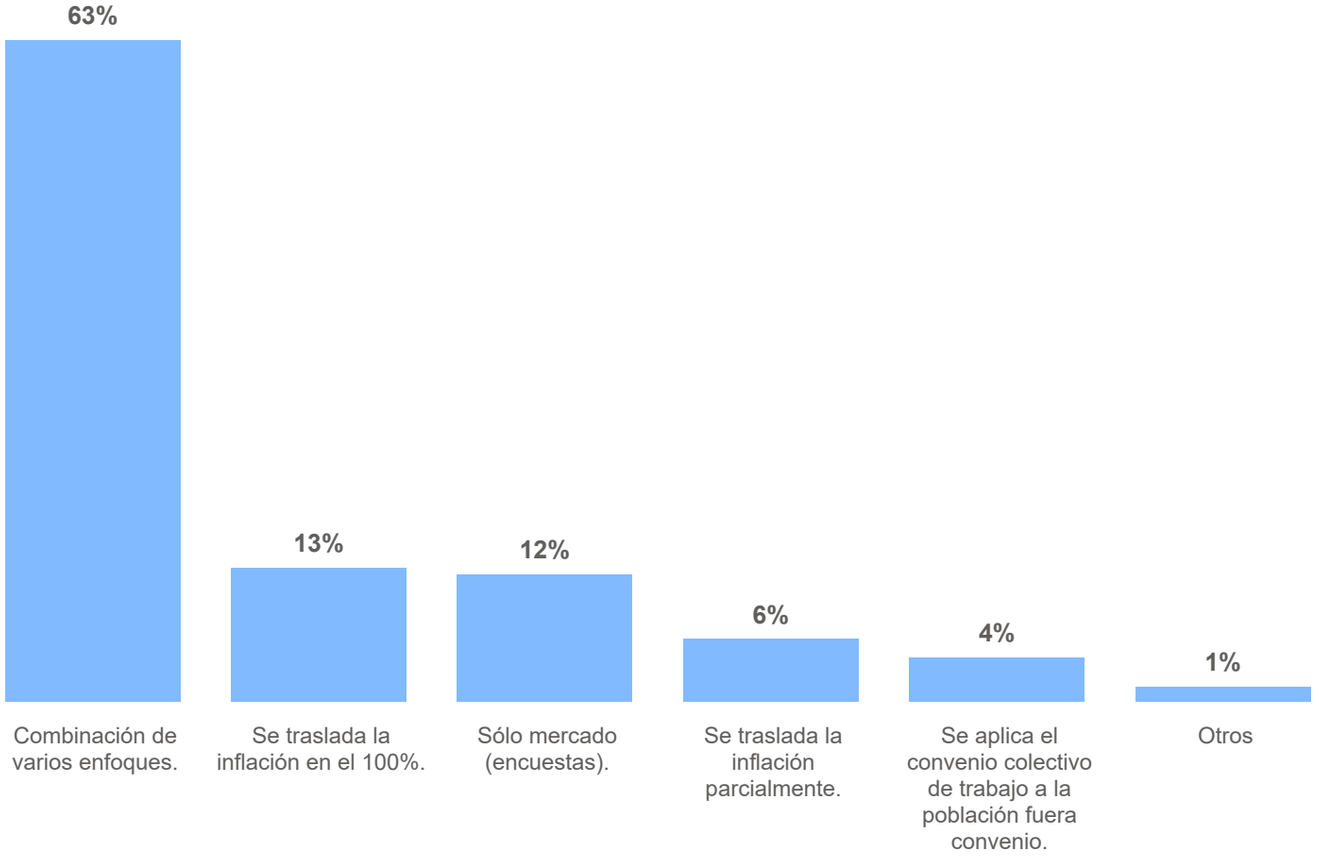
Incrementos Salariales 2026

1

Detalle de los incrementos

Criterios para definir incrementos y a qué población aplica

Criterios para definir incrementos



500

Respuestas



Entre otros se mencionan: salarios dolarizados y acuerdos de convenios bancarios

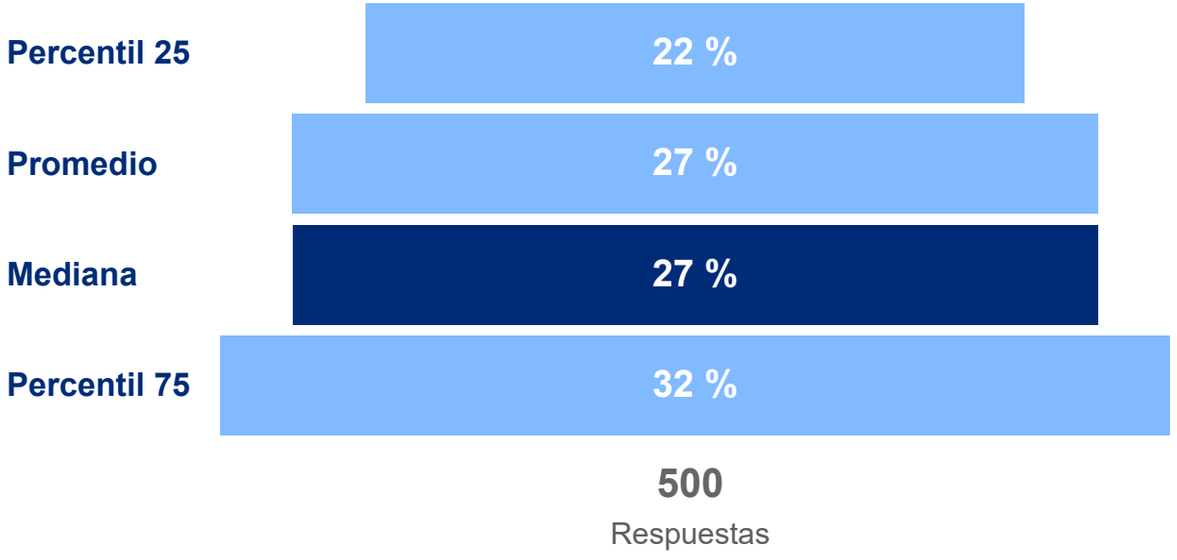
MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Incrementos salariales 2026

Incrementos salariales e inflación 2026

Total Anual Proyectado 2026



Escenario de inflación con el que están trabajando las empresas para definir los incrementos salariales 2026:

Percentil 25	Promedio	Mediana	Percentil 75
25 %	28 %	29 %	30 %

De acuerdo con fuentes privadas (Latin Focus Consensus - Junio 2026), la inflación anual proyectada para el año 2026 es de: **29,8%**

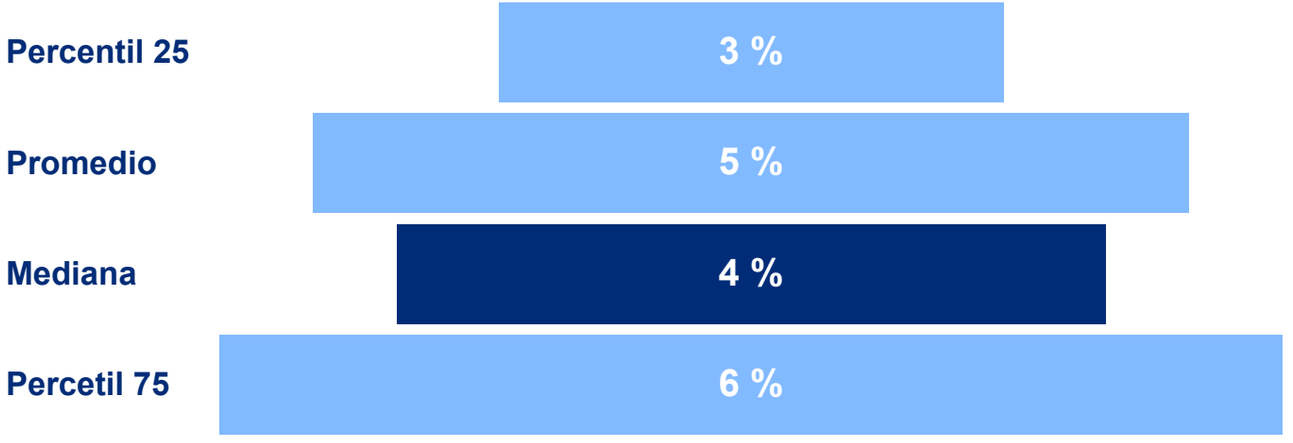
MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Incrementos por mérito 2026 en Mercado General

Porcentajes de mérito y mes de otorgamiento

Porcentaje total anual sobre masa salarial Proyectado 2026



287

Respuestas

Los meses de otorgamiento prevalentes son:
Abril 36%
Marzo 18%
Julio y Octubre, ambos con 16%

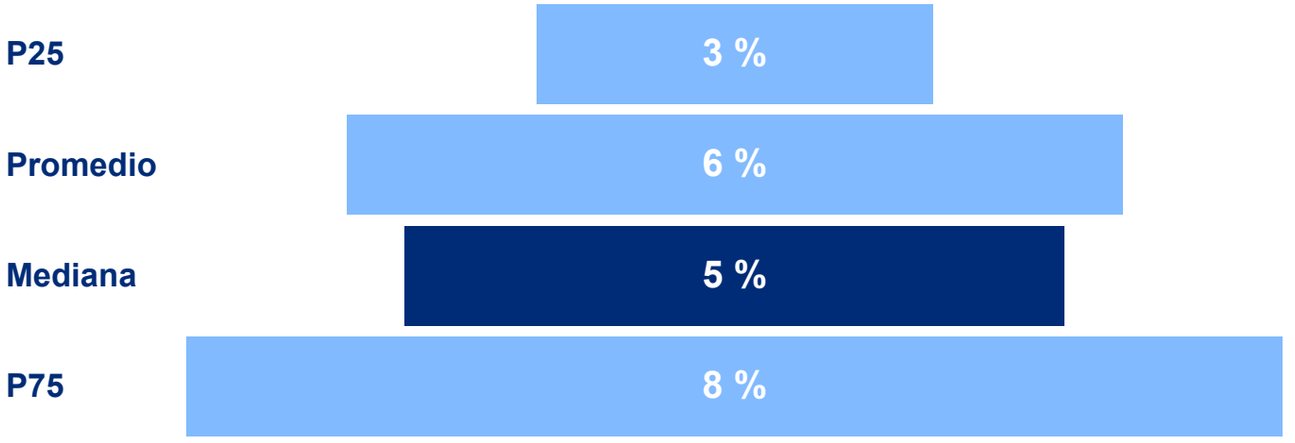
MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Incrementos por mérito 2026 en Mercado General

Otorgamiento a colaboradores elegibles

Porcentaje promedio otorgado



241

Respuestas

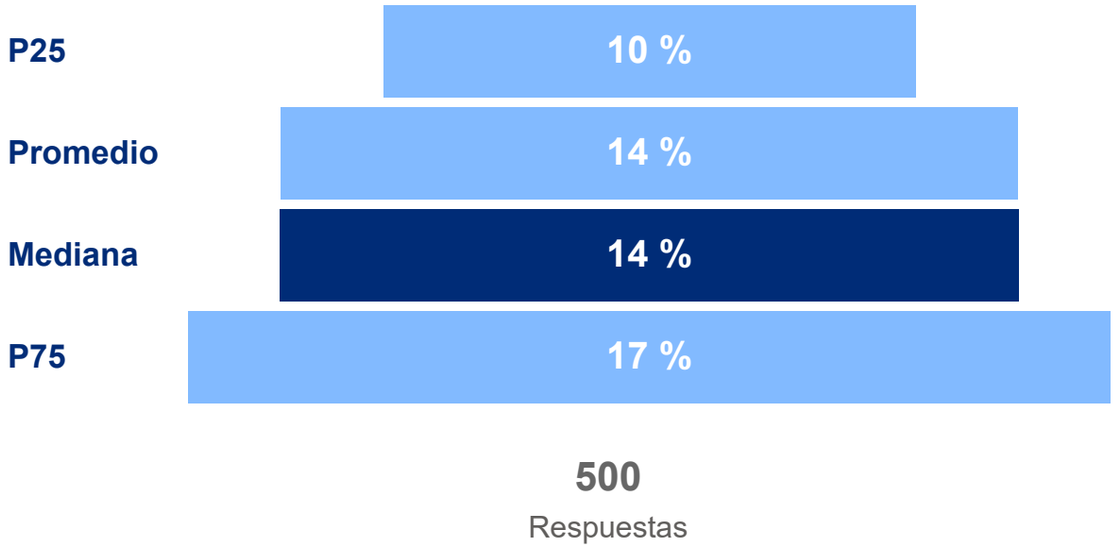
MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Panorama 2026

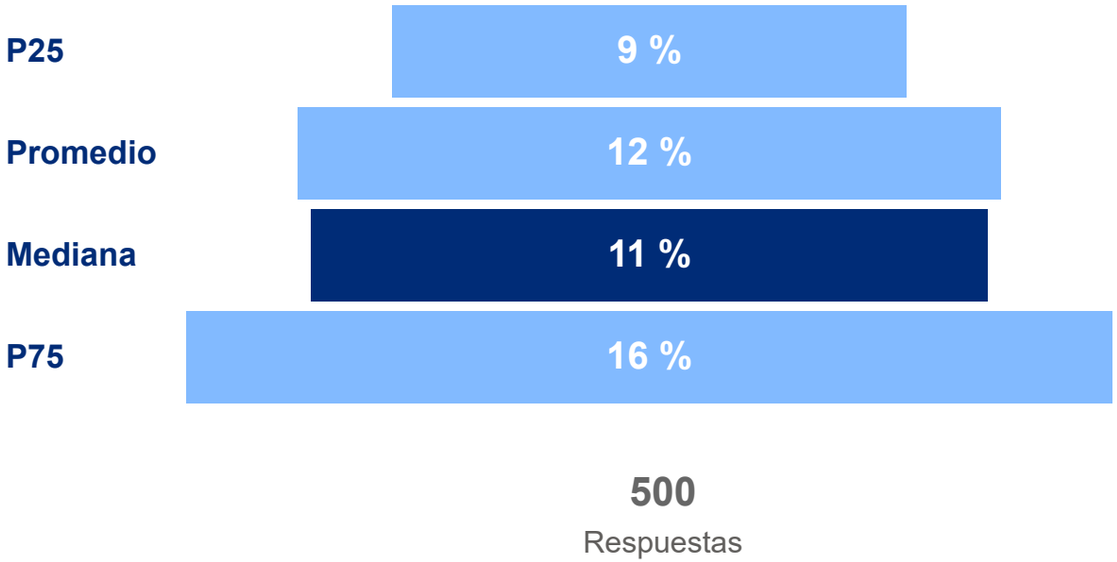
Incrementos salariales 2026 por semestre

1er Semestre



500
Respuestas

2do Semestre



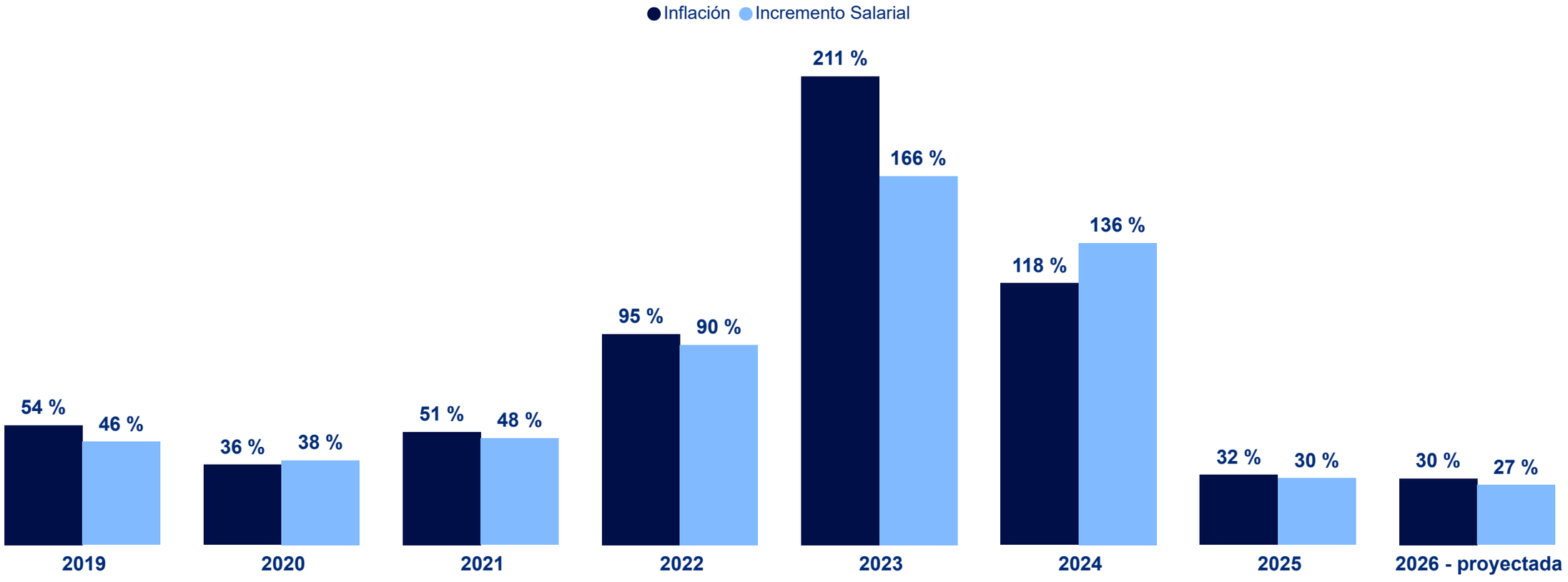
500
Respuestas

MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Panorama 2026

Incremento salarial e Inflación anuales entre 2019 y 2026. Mercado General



Fuente inflación: Latin Focus Consensus Junio 2026. Datos año cerrado
Fuente incremento salarial: Tercera edición de TISA 2026.

500

Respuestas

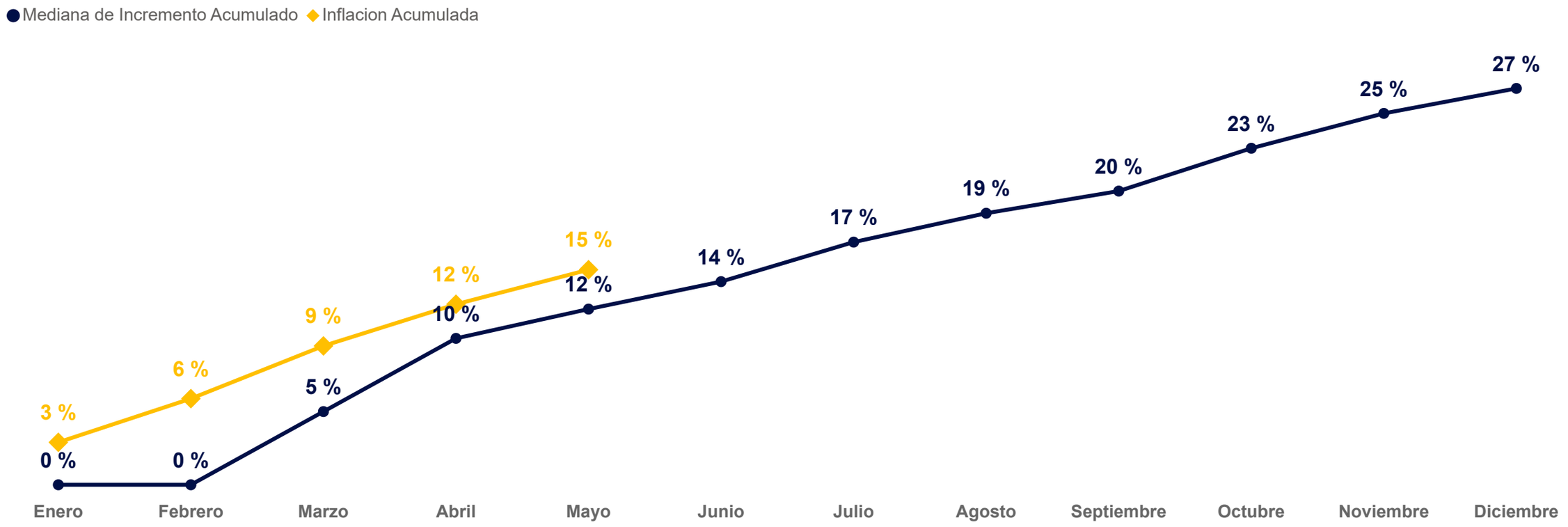
MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Panorama 2026

Proyección mensual de Incremento salarial - Mercado General

Inflación proyectada Latin Focus Consensus Junio	Inflación Mediana de las empresas 2026
29,8 %	29 %



500

Respuestas

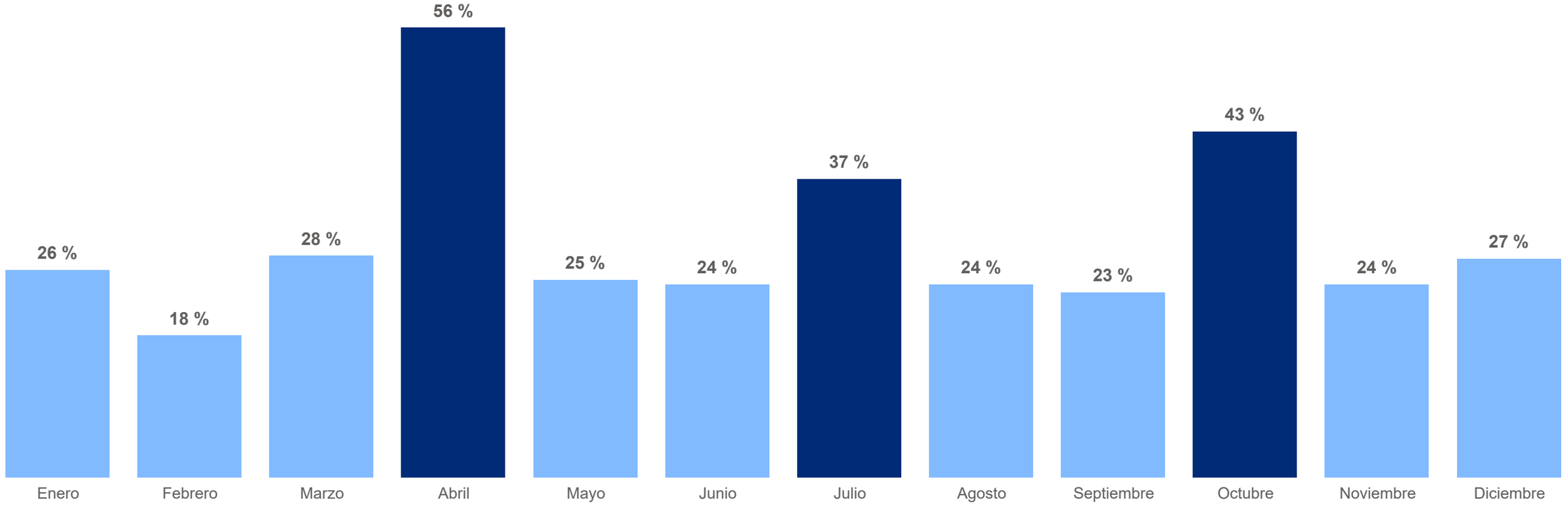
MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Panorama 2026

Porcentaje de empresas que otorgan incrementos por mes

Cantidad Mes por Mes



500

Respuestas

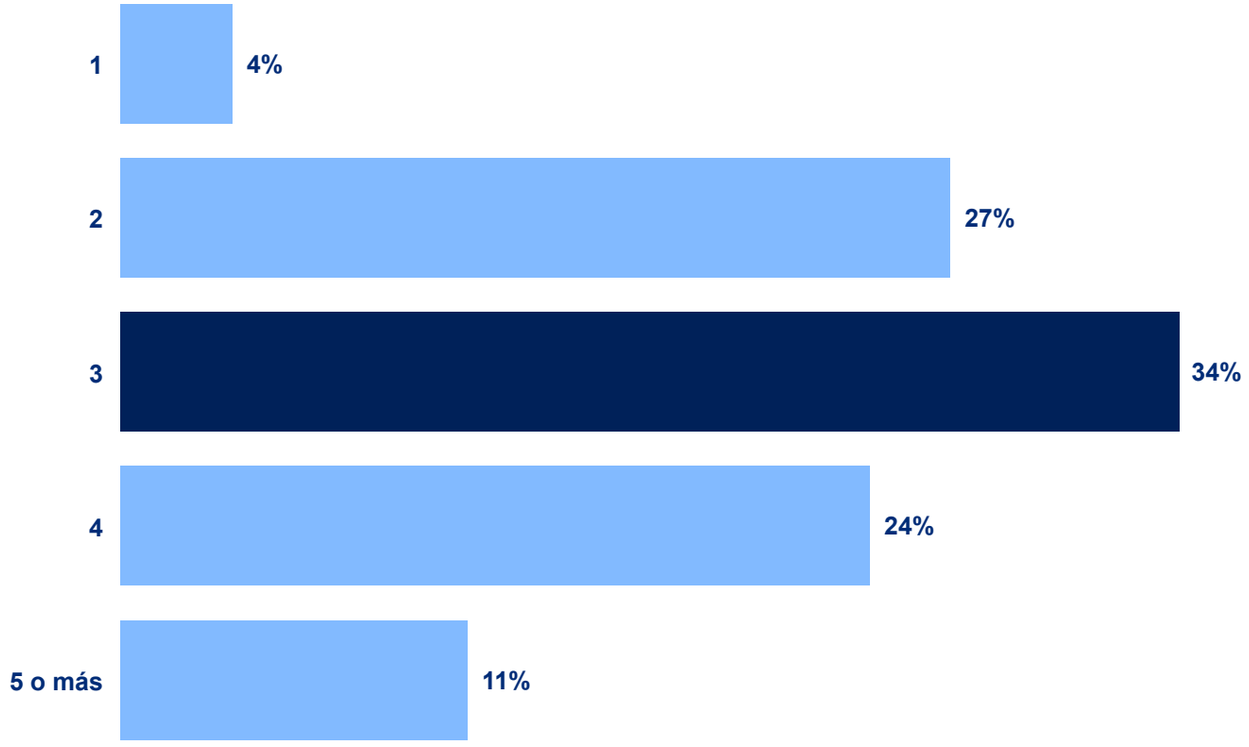
MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Panorama 2026

Cantidad de incrementos por organización

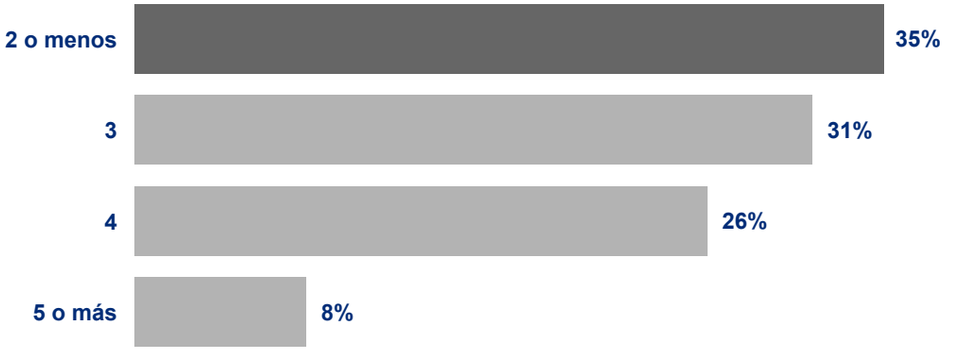
TISA #3 2026



500

Respuestas

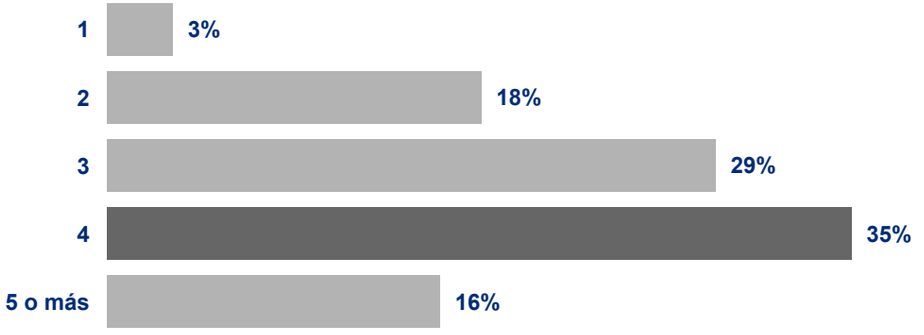
TISA #1 2026



456

Respuestas

TISA #6 2025



518

Respuestas

MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Cortes por industria y tipos de empresas

Cortes por industria

Proyección de Incremento salarial anual 2026 por industria (mediana)

Industria	TISA 1	TISA 2	TISA 3
Energía - Otras	24 %	25 %	32 %
Automotriz/Autopartista	21 %	29 %	31 %
Ciencias de la Vida - Dispositivos y equipo médico	27 %	31 %	31 %
Seguros	24 %	26 %	31 %
Logística	25 %	26 %	30 %
Ciencias de la Vida - Biotecnología	21 %	22 %	29 %
Servicios	21 %	27 %	28 %
Packaging	23 %	30 %	28 %
Servicios Financieros	21 %	25 %	28 %
Servicios de Salud / Servicios de Atención Médica	22 %	26 %	27 %
MERCADO GENERAL	22 %	26 %	27 %
Agro	21 %	27 %	27 %
Ciencias de la Vida - Farmacéutica	20 %	25 %	27 %
Consumo Masivo	23 %	25 %	27 %
Retail	21 %	25 %	27 %
High Tech (Servicios) - Servicios de Telecomunicaciones	22 %	27 %	26 %
Química	21 %	26 %	26 %
Medios y Entretenimiento	21 %	22 %	26 %
Manufactura / Maquinaria	21 %	26 %	26 %
High Tech - Combinación de Productos Manufacturados/Hardware y Software/Virtuales de Alta Tecnología	25 %	26 %	26 %
Fintech - Soluciones de Tecnología Financiera	21 %	23 %	26 %
Bancos	21 %	29 %	26 %
Ingeniería y Construcción	23 %	27 %	25 %
High Tech (Servicios) - Servicios y Soluciones de Asesoría de TI	21 %	23 %	25 %
Energía - Oil & Gas	20 %	25 %	25 %
Minería	--	--	24 %
High Tech - Combinación de Servicios y Productos de Software/Virtuales de Alta Tecnología/Comercio Electrónico	22 %	22 %	24 %

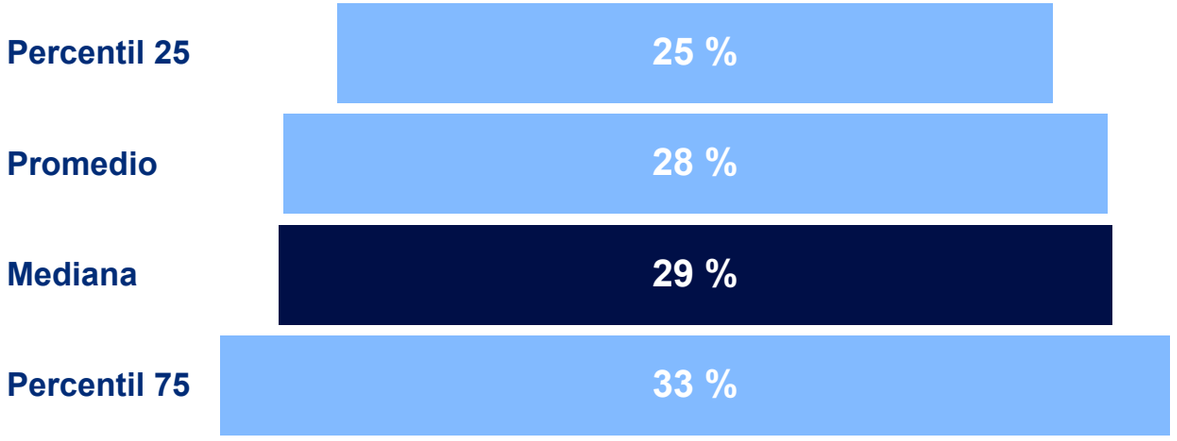
Datos de la industria de minería no se encuentran disponibles para la TISA 1 y 2

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Cortes por tipo de empresa

Proyecciones de incrementos anuales 2026 e inflación
Casa Matriz vs Subsidiarias

Total Anual Proyectado 2026 - Casa Matriz

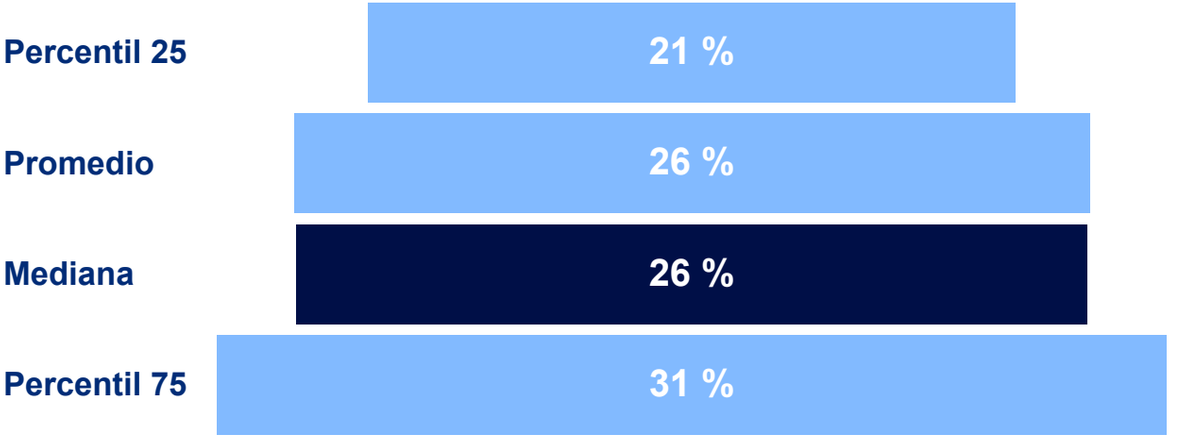


171
Respuestas

Escenario de inflación con el que están trabajando las compañías para definir los incrementos salariales 2026:

Percentil 25	Promedio	Mediana	Percentil 75
26 %	29 %	30 %	31 %

Total Anual Proyectado 2026 - Subsidiria



329
Respuestas

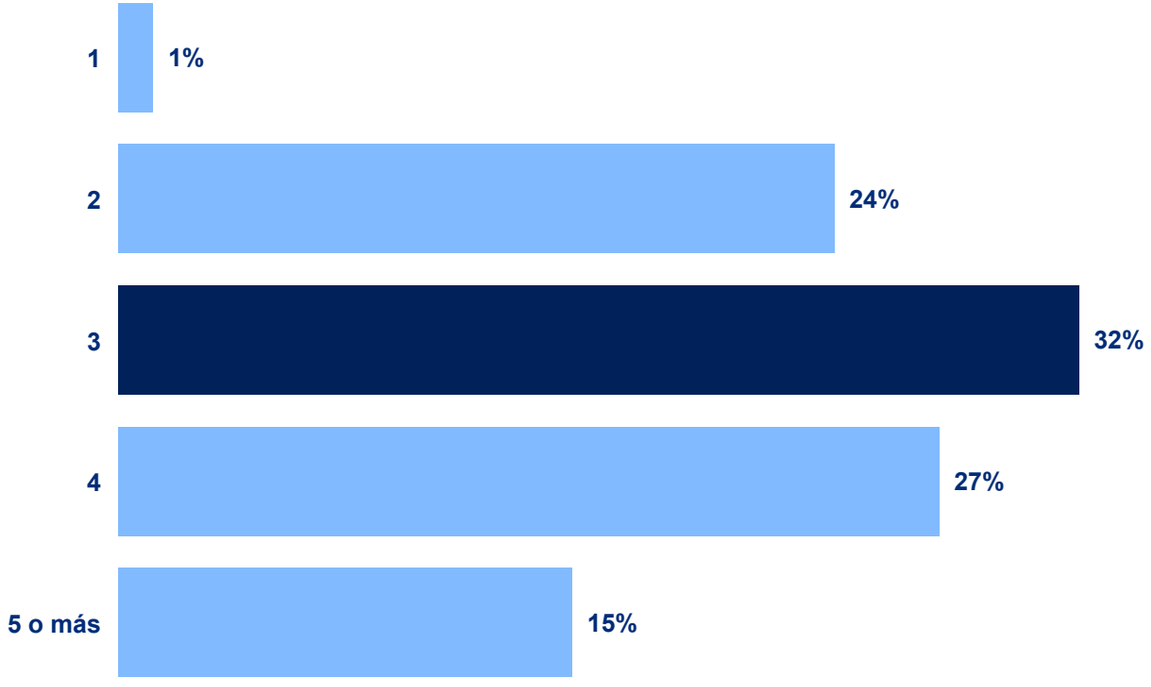
Escenario de inflación con el que están trabajando las compañías para definir los incrementos salariales 2026:

Percentil 25	Promedio	Mediana	Percentil 75
24 %	27 %	28 %	30 %

Cortes por tipo de empresa - TISA #3

Cantidad de Incrementos por organización - Casa Matriz vs Subsidiarias

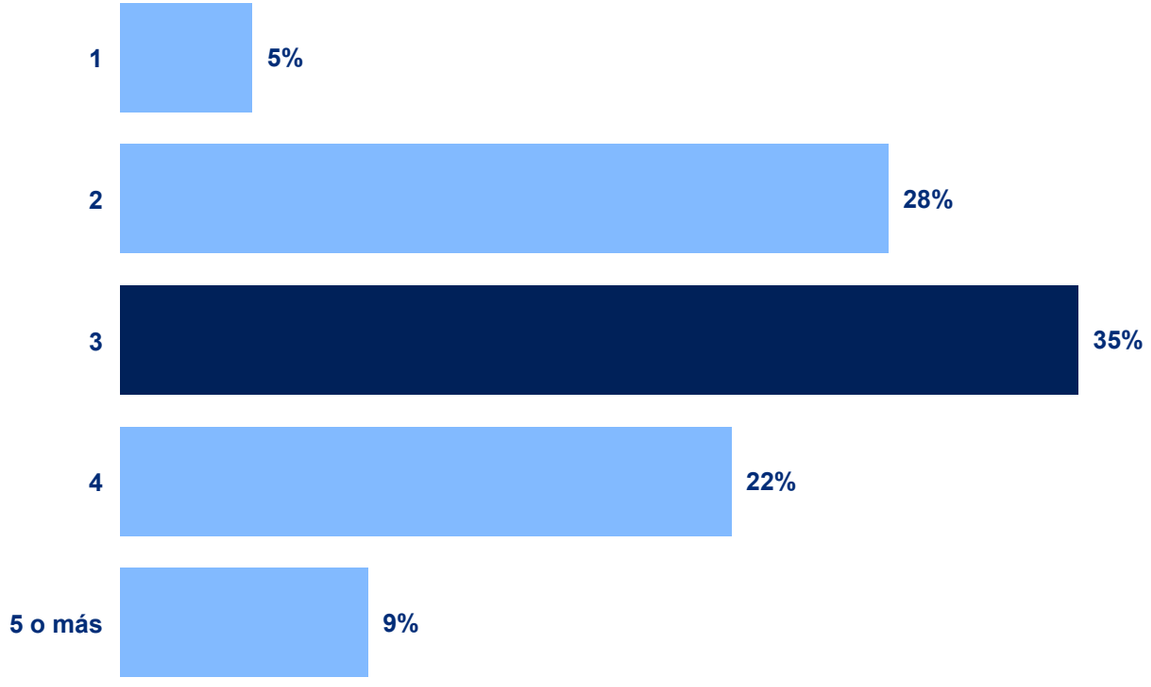
Casa Matriz



171

Respuestas

Subsidiaria



329

Respuestas

MERCER
A MARSH BUSINESS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Cortes por industria

Incrementos detallados 2026 por industria - Parte 1

Industria & #Orgs	Período / Estadística	Percentil 25	Promedio	Mediana	Percentil 75
Agro	Escenario de inflacion	26 %	28 %	28 %	30 %
	Primer Semestre	10 %	12 %	11 %	14 %
20	Segundo Semestre	10 %	13 %	14 %	16 %
	Total Anual Proyectado	24 %	27 %	27 %	31 %
Automotriz/Autopartista	Escenario de inflacion	25 %	28 %	28 %	30 %
	Primer Semestre	14 %	17 %	17 %	19 %
25	Segundo Semestre	8 %	11 %	12 %	14 %
	Total Anual Proyectado	26 %	30 %	31 %	34 %
Bancos	Escenario de inflacion	19 %	22 %	19 %	26 %
	Primer Semestre	15 %	16 %	16 %	16 %
8	Segundo Semestre	8 %	9 %	10 %	10 %
	Total Anual Proyectado	24 %	26 %	26 %	27 %
Ciencias de la Vida - Biotecnología	Escenario de inflacion	27 %	29 %	29 %	30 %
	Primer Semestre	11 %	14 %	14 %	16 %
10	Segundo Semestre	12 %	14 %	15 %	16 %
	Total Anual Proyectado	26 %	30 %	29 %	33 %
Ciencias de la Vida - Dispositivos y equipo médico	Escenario de inflacion	26 %	28 %	30 %	31 %
	Primer Semestre	10 %	13 %	14 %	16 %
9	Segundo Semestre	12 %	15 %	15 %	17 %
	Total Anual Proyectado	29 %	30 %	31 %	31 %

Recordar que aquellas industrias con poca muestra pueden presentar una alta variabilidad entre ediciones de TISA.

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Cortes por industria

Incrementos detallados 2026 por industria - Parte 2

Industria & #Orgs	Período / Estadística	Percentil 25	Promedio	Mediana	Percentil 75
Ciencias de la Vida - Farmacéutica	Escenario de inflacion	24 %	28 %	30 %	30 %
	Primer Semestre	13 %	16 %	16 %	20 %
36	Segundo Semestre	6 %	10 %	10 %	13 %
	Total Anual Proyectado	22 %	27 %	27 %	32 %
Consumo Masivo	Escenario de inflacion	25 %	26 %	28 %	30 %
	Primer Semestre	10 %	14 %	13 %	17 %
78	Segundo Semestre	8 %	11 %	12 %	15 %
	Total Anual Proyectado	22 %	26 %	27 %	32 %
Energía - Oil & Gas	Escenario de inflacion	25 %	28 %	30 %	30 %
	Primer Semestre	12 %	15 %	13 %	18 %
24	Segundo Semestre	6 %	10 %	10 %	15 %
	Total Anual Proyectado	21 %	26 %	25 %	32 %
Energía - Otras	Escenario de inflacion	28 %	28 %	30 %	31 %
	Primer Semestre	13 %	17 %	16 %	19 %
20	Segundo Semestre	9 %	12 %	12 %	16 %
	Total Anual Proyectado	26 %	31 %	32 %	37 %
Fintech - Soluciones de Tecnología Financiera	Escenario de inflacion	26 %	27 %	30 %	30 %
	Primer Semestre	6 %	10 %	11 %	13 %
8	Segundo Semestre	12 %	16 %	17 %	20 %
	Total Anual Proyectado	23 %	27 %	26 %	35 %

Recordar que aquellas industrias con poca muestra pueden presentar una alta variabilidad entre ediciones de TISA.

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Cortes por industria

Incrementos detallados 2026 por industria - Parte 3

Industria & #Orgs	Período / Estadística	Percentil 25	Promedio	Mediana	Percentil 75
High Tech - Combinación de Productos Manufacturados/Hardware y Software/Virtuales de Alta Tecnología 9	Escenario de inflacion	25 %	26 %	26 %	30 %
	Primer Semestre	9 %	11 %	14 %	14 %
	Segundo Semestre	10 %	13 %	14 %	17 %
	Total Anual Proyectado	21 %	25 %	26 %	30 %
High Tech - Combinación de Servicios y Productos de Software/Virtuales de Alta Tecnología/Comercio Electrónico 25	Escenario de inflacion	22 %	26 %	26 %	30 %
	Primer Semestre	9 %	11 %	12 %	13 %
	Segundo Semestre	8 %	11 %	11 %	14 %
	Total Anual Proyectado	21 %	23 %	24 %	26 %
High Tech (Servicios) - Servicios de Telecomunicaciones 14	Escenario de inflacion	27 %	28 %	30 %	30 %
	Primer Semestre	10 %	15 %	14 %	19 %
	Segundo Semestre	9 %	10 %	10 %	10 %
	Total Anual Proyectado	22 %	26 %	26 %	30 %
High Tech (Servicios) - Servicios y Soluciones de Asesoría de TI 16	Escenario de inflacion	28 %	30 %	30 %	31 %
	Primer Semestre	9 %	13 %	13 %	17 %
	Segundo Semestre	8 %	11 %	10 %	15 %
	Total Anual Proyectado	22 %	25 %	25 %	28 %
Ingeniería y Construcción 9	Escenario de inflacion	25 %	28 %	30 %	30 %
	Primer Semestre	10 %	12 %	11 %	15 %
	Segundo Semestre	9 %	12 %	10 %	13 %
	Total Anual Proyectado	21 %	25 %	25 %	30 %

Recordar que aquellas industrias con poca muestra pueden presentar una alta variabilidad entre ediciones de TISA.

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Cortes por industria

Incrementos detallados 2026 por industria - Parte 4

Industria	Período / Estadística	Percentil 25	Promedio	Mediana	Percentil 75
Logística	Escenario de inflacion	25 %	45 %	30 %	34 %
	Primer Semestre	13 %	16 %	17 %	18 %
10	Segundo Semestre	10 %	11 %	12 %	13 %
	Total Anual Proyectado	27 %	29 %	30 %	31 %
Manufactura / Maquinaria	Escenario de inflacion	25 %	28 %	28 %	30 %
	Primer Semestre	10 %	13 %	11 %	15 %
29	Segundo Semestre	7 %	13 %	10 %	19 %
	Total Anual Proyectado	22 %	27 %	26 %	33 %
Medios y Entretenimiento	Escenario de inflacion	24 %	28 %	29 %	30 %
	Primer Semestre	8 %	11 %	11 %	14 %
12	Segundo Semestre	11 %	14 %	14 %	18 %
	Total Anual Proyectado	21 %	27 %	26 %	31 %
Minería	Escenario de inflacion	24 %	26 %	25 %	29 %
	Primer Semestre	11 %	14 %	13 %	17 %
6	Segundo Semestre	10 %	11 %	10 %	11 %
	Total Anual Proyectado	23 %	27 %	24 %	30 %
Packaging	Escenario de inflacion	25 %	27 %	28 %	30 %
	Primer Semestre	12 %	15 %	17 %	18 %
6	Segundo Semestre	9 %	12 %	13 %	15 %
	Total Anual Proyectado	25 %	29 %	28 %	32 %
Química	Escenario de inflacion	25 %	27 %	30 %	31 %
	Primer Semestre	10 %	12 %	11 %	16 %
25	Segundo Semestre	9 %	12 %	12 %	16 %
	Total Anual Proyectado	21 %	25 %	26 %	28 %

Recordar que aquellas industrias con poca muestra pueden presentar una alta variabilidad entre ediciones de TISA.

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Cortes por industria

Incrementos detallados 2026 por industria - Parte 5

Industria	Período / Estadística	Percentil 25	Promedio	Mediana	Percentil 75
Retail	Escenario de inflacion	25 %	27 %	27 %	29 %
	Primer Semestre	10 %	13 %	12 %	16 %
28	Segundo Semestre	8 %	12 %	11 %	15 %
	Total Anual Proyectado	21 %	26 %	27 %	30 %
Seguros	Escenario de inflacion	25 %	28 %	29 %	31 %
	Primer Semestre	13 %	16 %	17 %	19 %
23	Segundo Semestre	10 %	12 %	12 %	14 %
	Total Anual Proyectado	27 %	30 %	31 %	35 %
Servicios	Escenario de inflacion	25 %	27 %	28 %	30 %
	Primer Semestre	11 %	15 %	15 %	16 %
30	Segundo Semestre	10 %	12 %	12 %	16 %
	Total Anual Proyectado	27 %	28 %	28 %	33 %
Servicios de Salud / Servicios de Atención Médica	Escenario de inflacion	26 %	29 %	29 %	30 %
	Primer Semestre	10 %	12 %	11 %	14 %
9	Segundo Semestre	10 %	12 %	11 %	16 %
	Total Anual Proyectado	23 %	25 %	27 %	29 %
Servicios Financieros	Escenario de inflacion	27 %	28 %	30 %	30 %
	Primer Semestre	11 %	16 %	17 %	19 %
11	Segundo Semestre	10 %	12 %	12 %	15 %
	Total Anual Proyectado	24 %	29 %	28 %	35 %

Recordar que aquellas industrias con poca muestra pueden presentar una alta variabilidad entre ediciones de TISA.

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Gestión Por Habilidades

2

Gestión por Habilidades

Información disponible en reporte full:
- Ranking de habilidades contemplados en modelos formales
- Grados de avance en procesos formales de RRHH
- Habilidades y gestión de las compensaciones

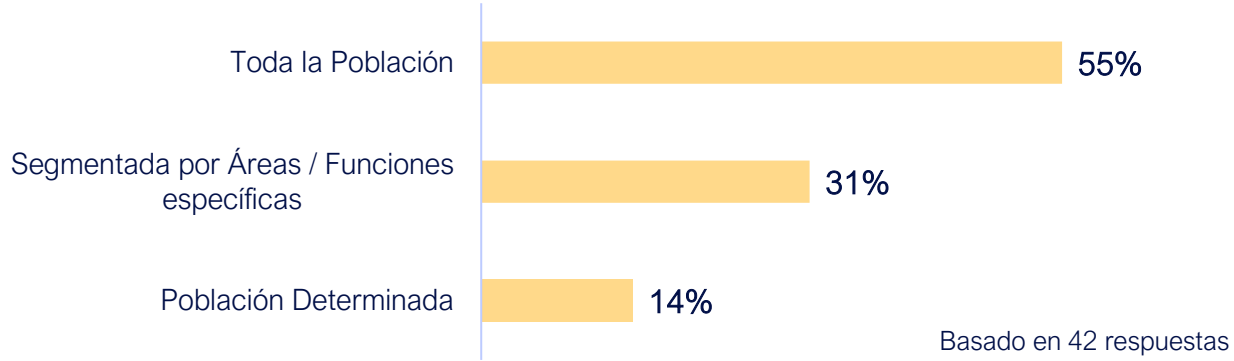
En su compañía, ¿Cuentan actualmente con una estrategia o iniciativa formal de Gestión por habilidades?



+3 PP vs. Edición Spot #4 2024 - Noviembre

Basado en 296 respuestas

¿Qué nivel de alcance tiene la gestión por habilidades dentro de su organización?

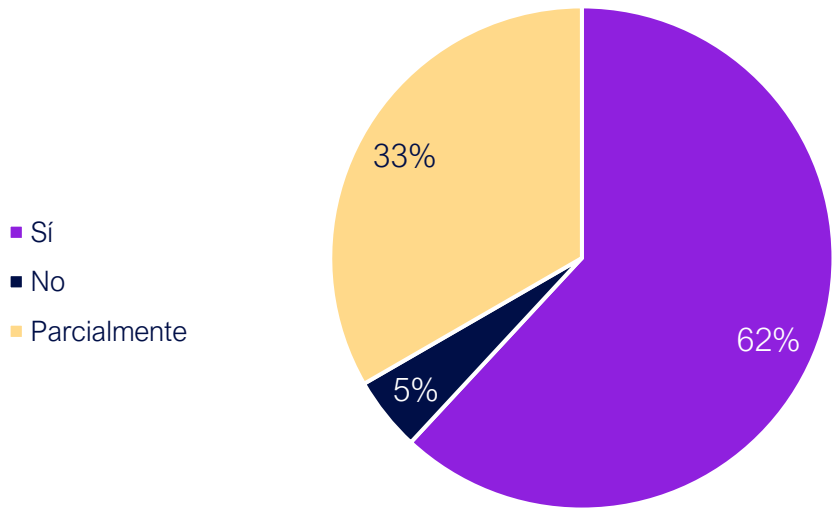


Basado en 42 respuestas

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

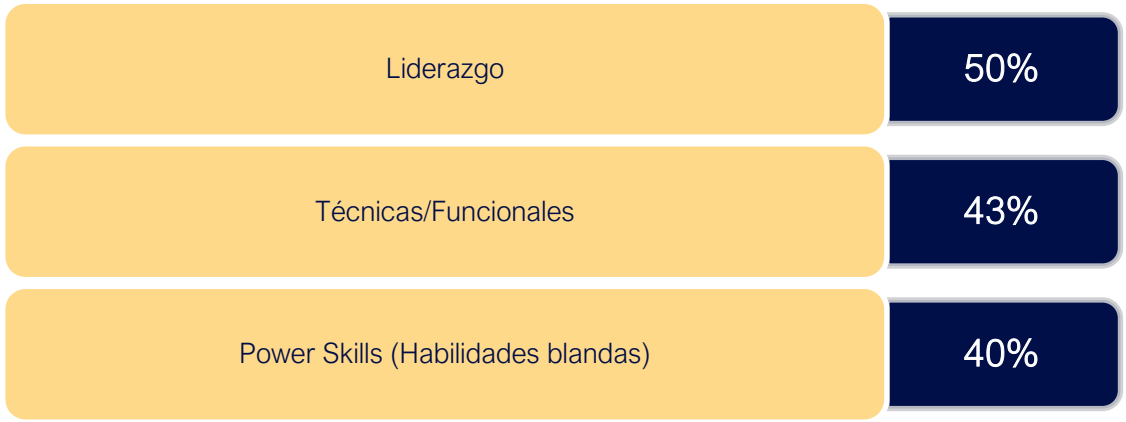
Gestión por Habilidades

¿Su Organización cuenta con un framework/modelo formal de habilidades?



Basado en 42 respuestas

¿Qué tipo de habilidades contempla el modelo?



Basado en 42 respuestas

Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

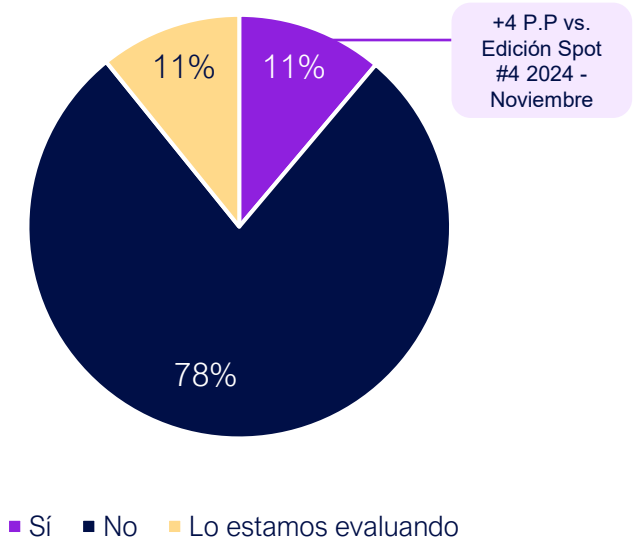
Bono Por Proyecto

3

Bono por Proyecto

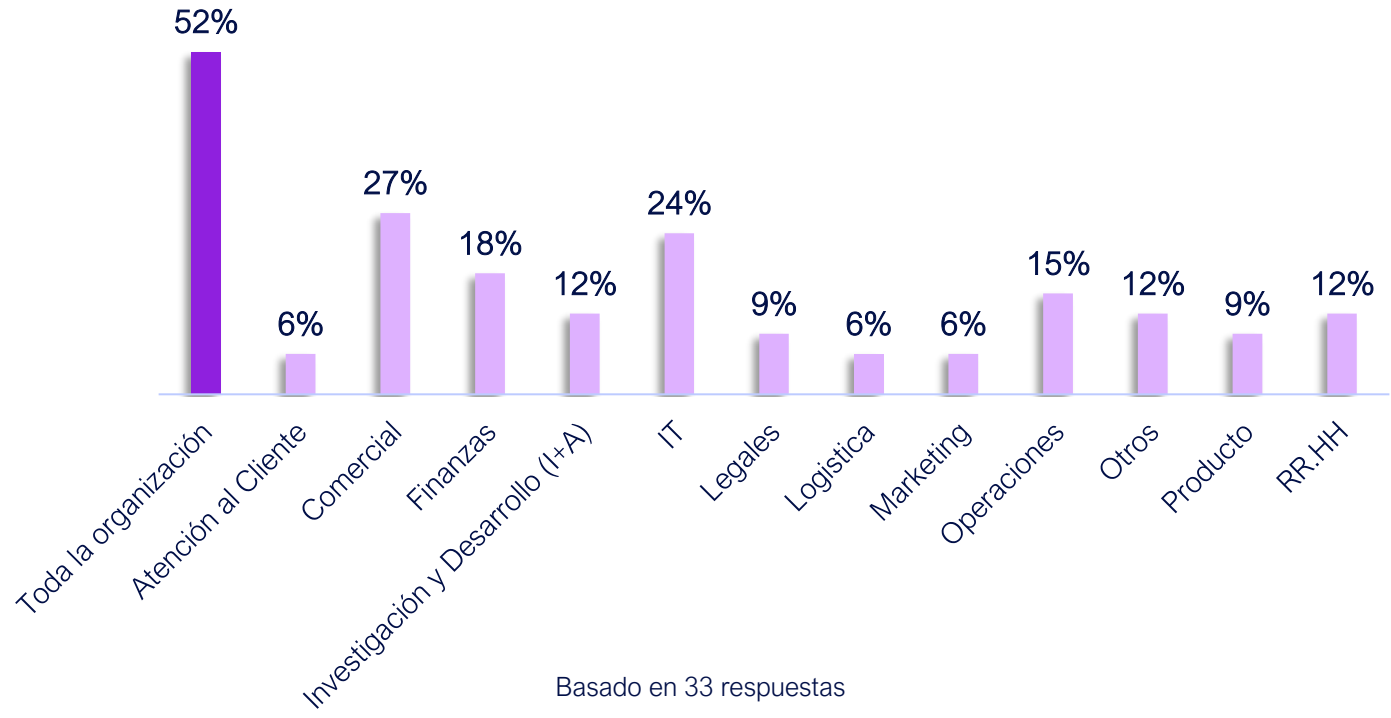
Información disponible en reporte full:
- Factores considerados para el pago
- Determinación del pago de bono
- Frecuencia del pago del bono
- Elegibilidad

¿Su compañía cuenta con políticas y/o prácticas de bono por proyecto?



Basado en 296 respuestas

Dentro de su compañía, ¿A que áreas es aplicable el bono por proyecto ?



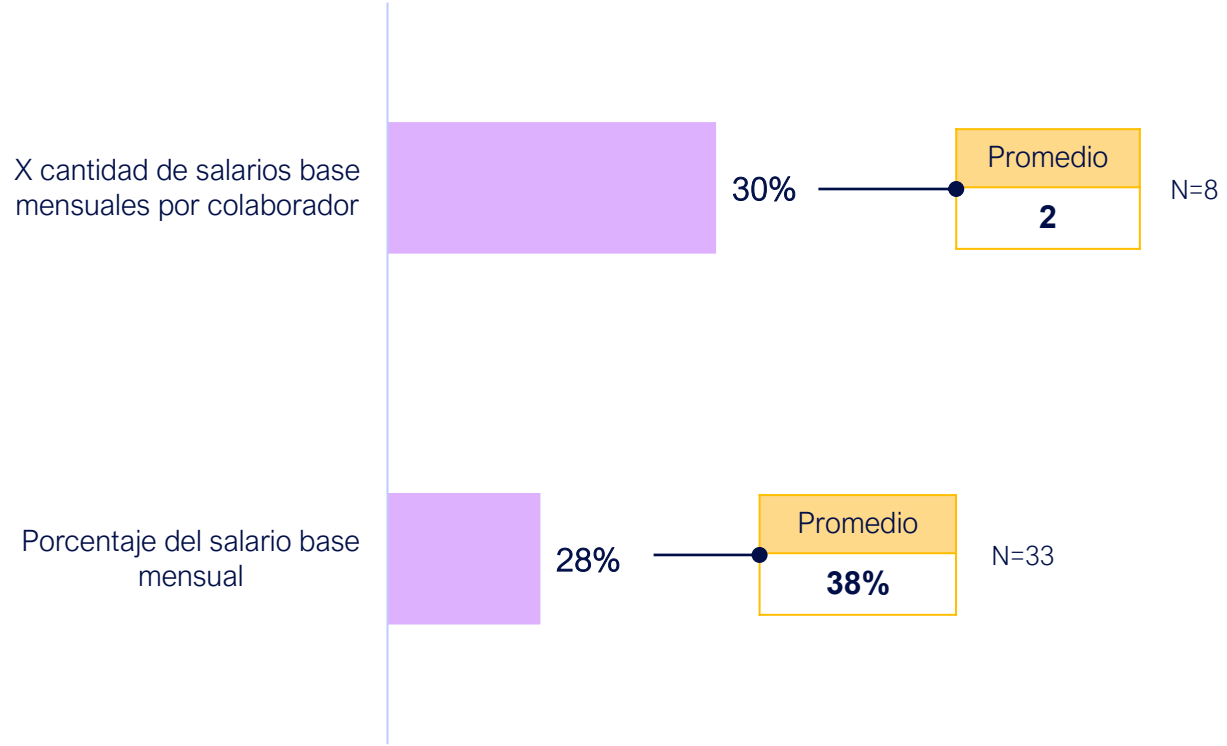
Basado en 33 respuestas

Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Bono por Proyecto

¿Cómo se determina el monto del bono por proyecto?



Basado en 33 respuestas

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Altos Potenciales

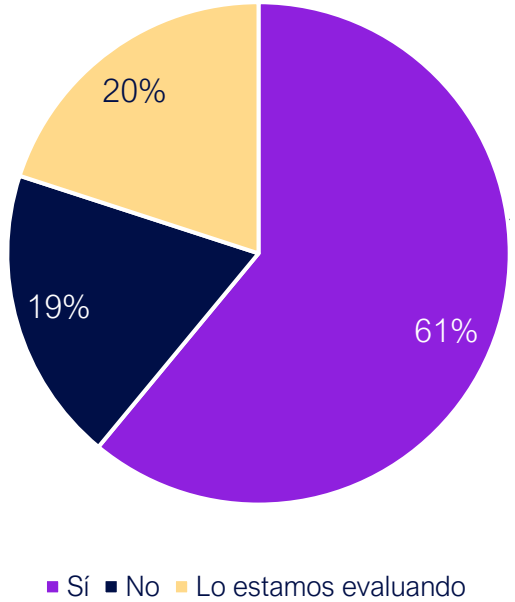
4

Altos Potenciales

Herramientas y criterios principales de identificación

Información disponible en reporte full:
- Ampliación de criterios principales para la identificación de altos potenciales
- Acciones específicas para la gestión de altos potenciales
- Beneficios diferenciados y prácticas de administración salarial

¿Cuenta su compañía con herramientas o procesos formales para identificar empleados con alto potencial?



Basado en 296 respuestas

3 principales criterios principales que utilizan para identificar altos potenciales

1	Competencias de Liderazgo	72%	- 5 PP vs. Edición Spot #4 2024
2	Buena Performance	67%	Nuevo criterio incorporado
3	Capacidad de Aprendizaje y Rapidez para Adquirir Nuevas Habilidades	41%	- 4 PP vs. Edición Spot #4 2024

Basado en 181 respuestas

Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

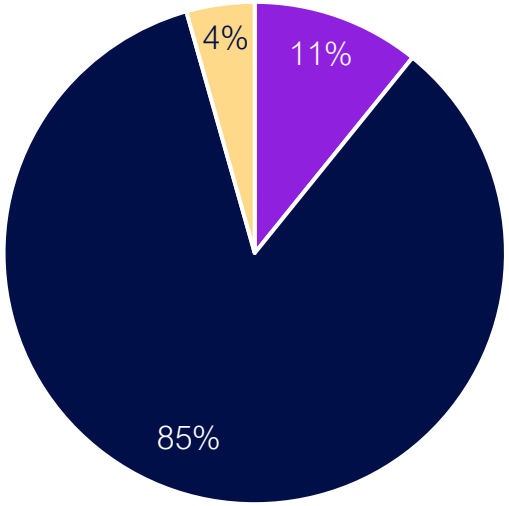
Posiciones Digitales

5

Políticas de Pago para posiciones Digitales/IA

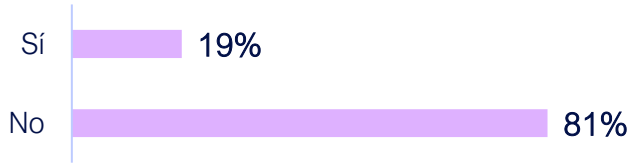
Información disponible en reporte full:
- Política de pago con esquema de moneda dura
- Moneda de determinación del salario base; cálculo de bono y pago del mismo
- Frecuencia de revisión de políticas de pago
- Estructura salarial específica para este tipo de posiciones

¿Su organización cuenta con política/s de pago diferenciada para posiciones Digitales/IT?



Basado en 296 respuestas

Dentro de su organización, ¿Se aplica más de 1 política de pago para las posiciones IT/digitales?



Basado en 32 respuestas

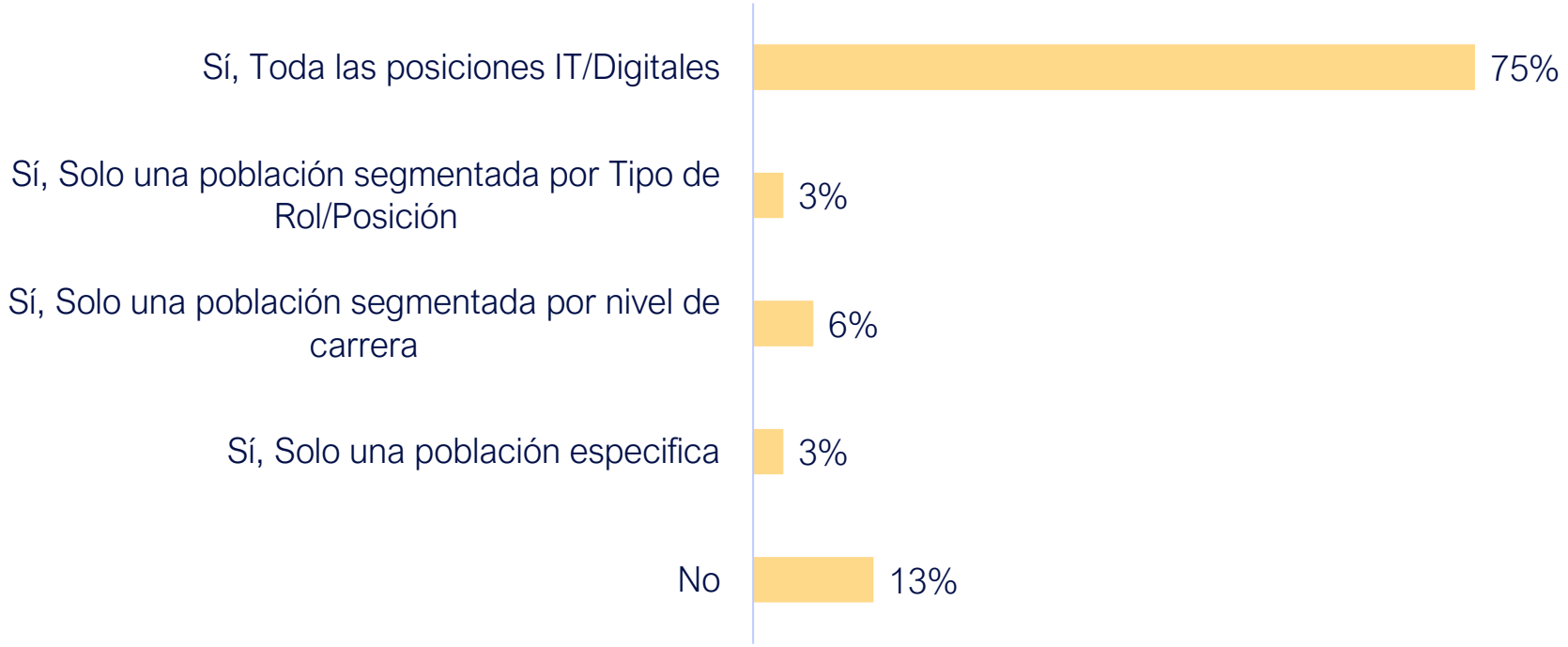
50%

de las compañías que cuentan con más de una política de pago implementan una política segmentada según el Tipo de Rol.

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Políticas de Pago para posiciones Digitales/IA

¿Las posiciones IT/Digitales son elegibles a **política de bono** ?



Basado en 32 respuestas

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

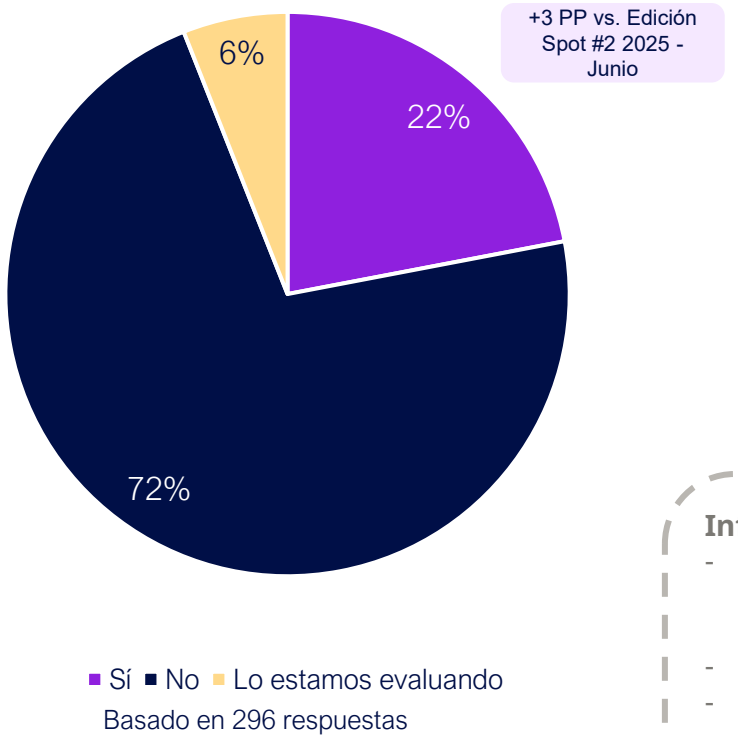
Estrategia de Contratación y Retención

6

Estrategia de Contratación

Políticas

¿Cuenta su compañía con una política o práctica formal de pago de bono de contratación (hiring bonus)?



Basado en 296 respuestas

Información disponible en reporte full:

- Cantidad de sueldos promedio para el bono por contratación y base de cálculo para el otorgamiento
- Intenciones de contratación 2026
- Formato de pago de bono y modalidades de contratación
- Motivos de las contrataciones previstas en 2026 y nivel de dificultad para cubrir posiciones claves

¿Qué población es alcanzable dentro de la política/práctica de bono de contratación?



Basado en 66 respuestas
Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

¿Cuáles son los principales motivos detrás de las contrataciones previstas para este 2026?

1	Crecimiento del Negocio	49%
2	Apertura de Nuevos Proyectos	35%
3	Backfill | Reemplazos	32%

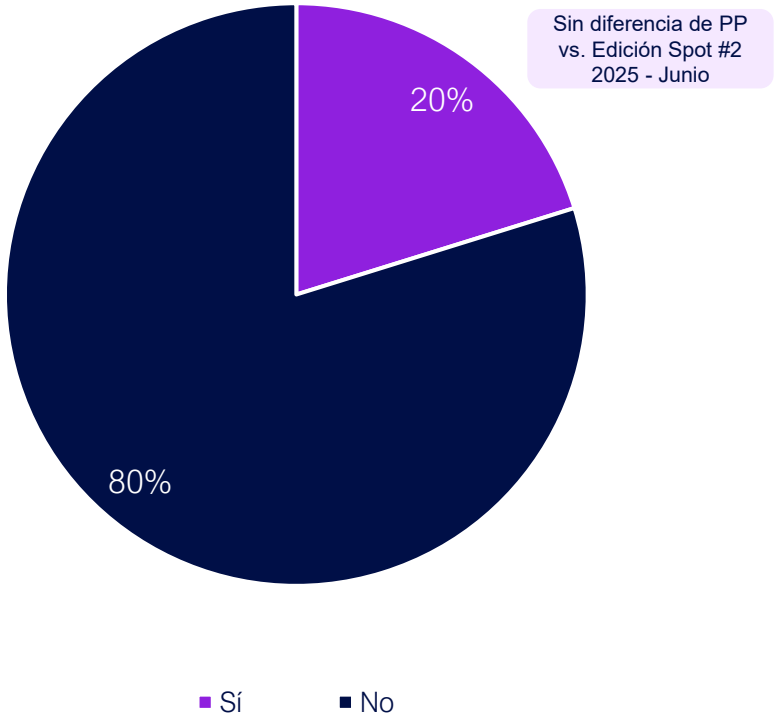
Basado en 91 respuestas
Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Estrategia de Retención

Bono de Retención

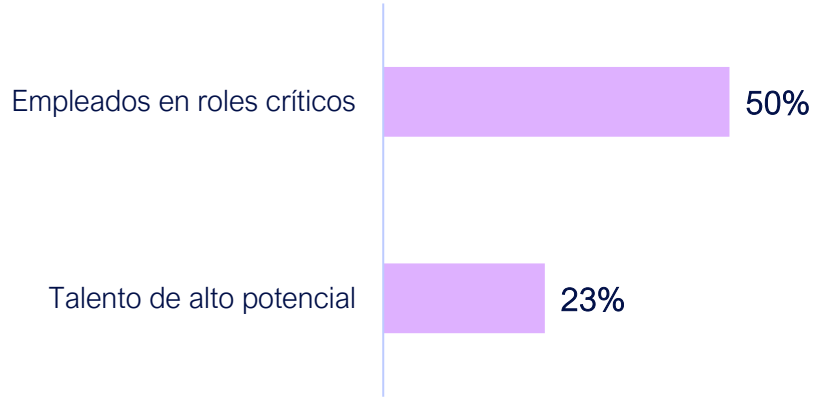
¿Cuenta su compañía con una política o práctica formal de bono de retención?



Basado en 296 respuestas

Información disponible en reporte full:
- Cantidad de sueldos promedio de bono por retención y base de cálculo para el otorgamiento
- Formato de pago de retención y frecuencia de pago

¿Qué población está contemplada en la política/práctica de bono de retención?



Basado en 60 respuestas
Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

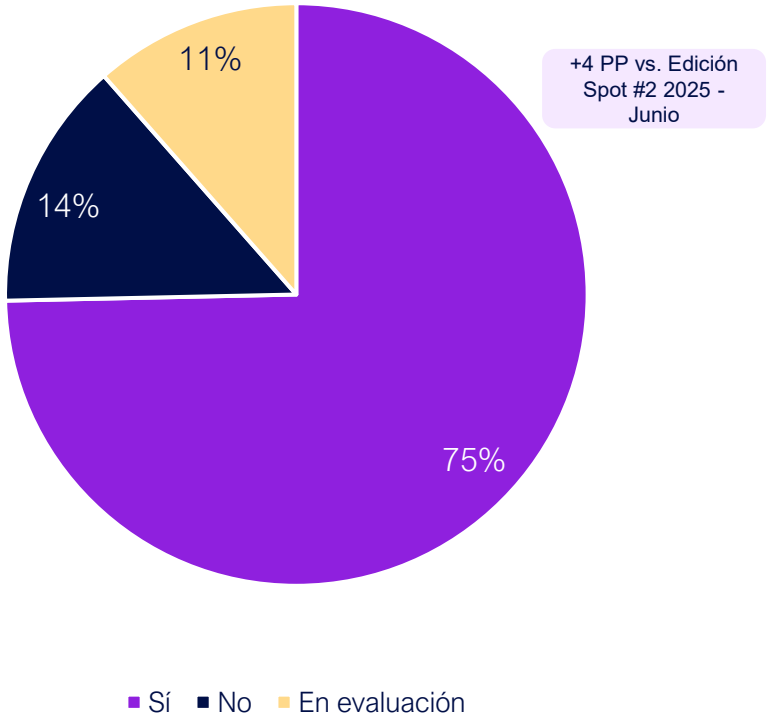
Indices de Rotación

7

Índices de Rotación

Información disponible en reporte full:
- Variables consideradas para el cálculo
- Porcentaje de rotación total período 2025 y 2026
- Rotación voluntaria
- Porcentaje de rotación voluntaria período 2025 y 2026

¿Calcula su compañía el índice de rotación total de colaboradores?



Basado en 296 respuestas

¿Qué variables se miden?

Tipo de rotación	% de Compañías
Total	74%
Voluntaria	66%
Involuntaria	44%

Basado en 221 respuestas
Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

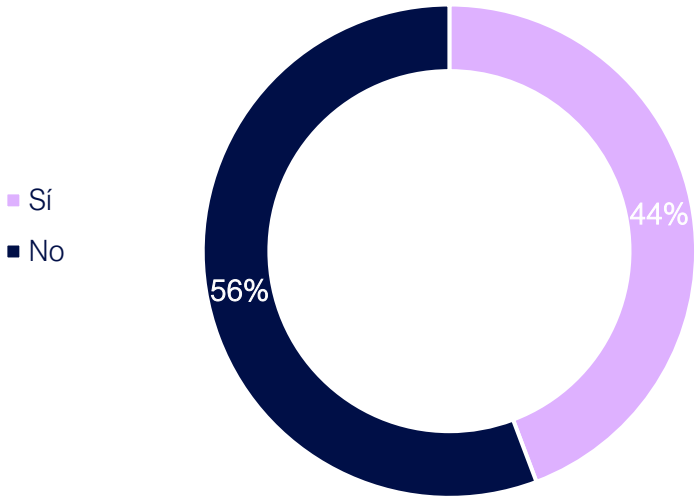
Métricas para Capital Humano

8

Métricas para Capital Humano

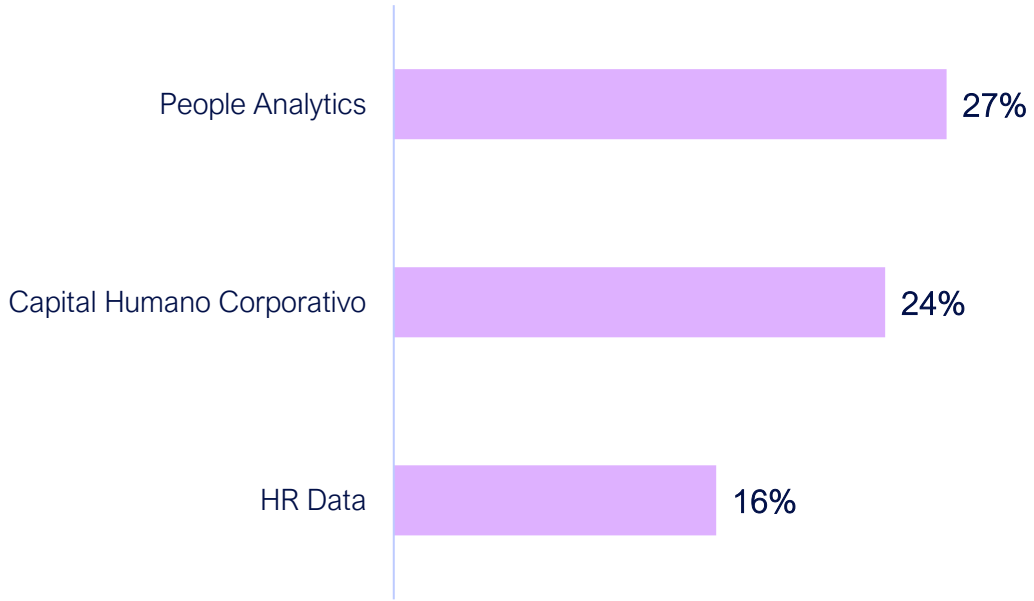
Información disponible en reporte full:
- Frecuencia de revisión de métricas
- Canales / herramientas para almacenamiento, visualización y distribución de las métricas
- Indicadores para la gestión de habilidades
- Procesos de RRHH y Experiencia al Empleado con métricas establecidas y monitoreadas

Actualmente, **¿Miden las métricas o indicadores de los procesos de Capital Humano en su compañía?**



Basado en 296 respuestas

¿Quién(es) son los responsables de calcular y publicar las métricas de Capital Humano?



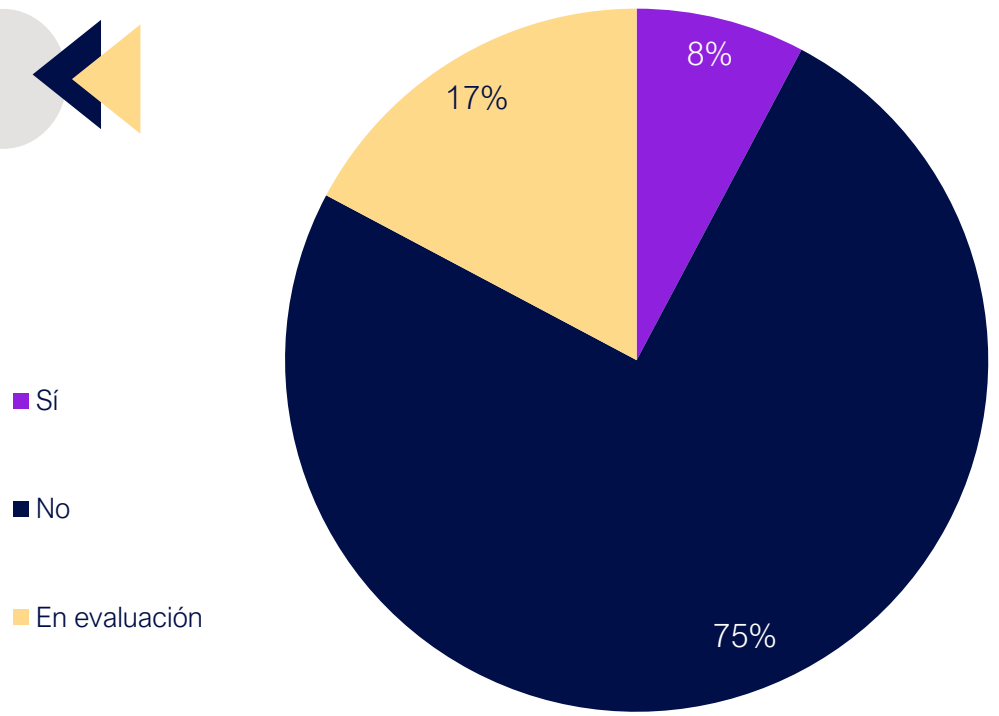
Basado en 131 respuestas

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Métricas para Capital Humano

Gestión Por Habilidades

Dentro de su organización, ¿Se miden indicadores asociados a la **Gestión por habilidades**?



Basado en 296 respuestas

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Propuesta de Valor

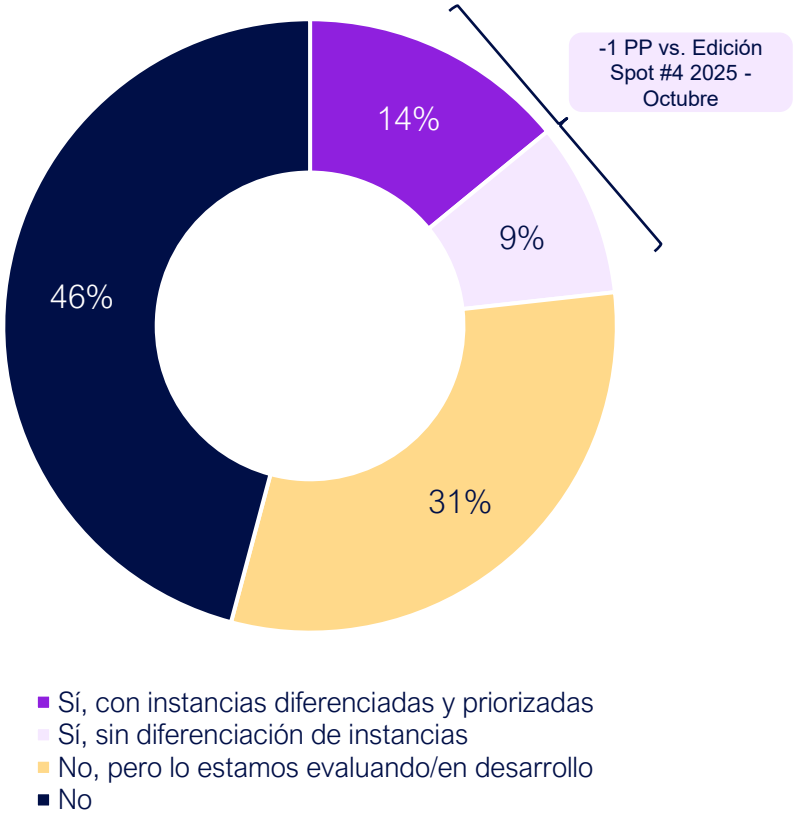
9

Propuesta de Valor

Employee Journey & Experiencia al Colaborador

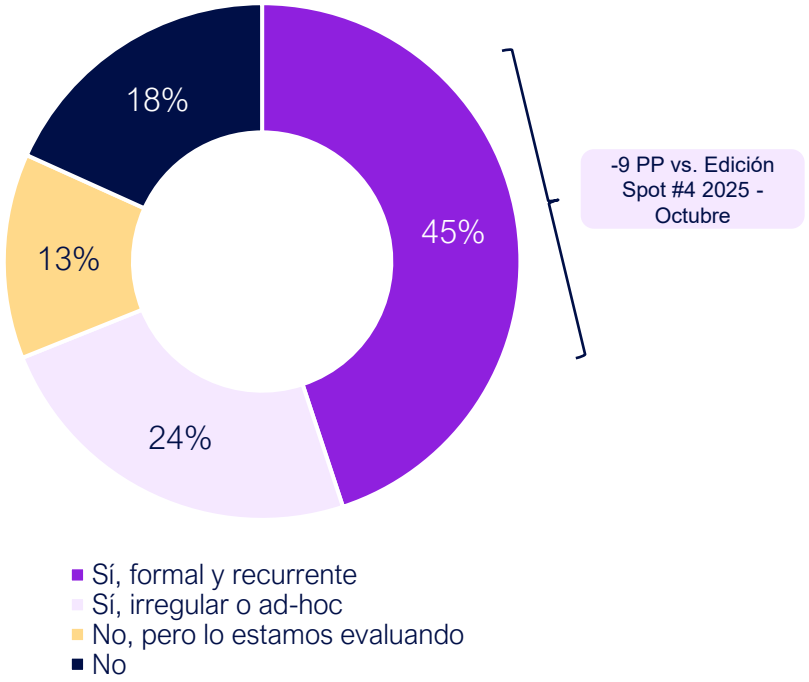
Información disponible en reporte full:
- Instancias de la carrera considerados en Employee Journey
- Utilización de arquetipos para la gestión
- Herramientas y frecuencia para el proceso de escucha
- Motivos de rotación de acuerdo a entrevistas de salida
- Área responsable del seguimiento del proceso de escucha
- Indicadores de Experiencia al Empleado
- Barreras para convertir en resultados los procesos de escucha
- Nivel de prioridad en la organización de Experiencia del Empleado

¿Cuenta su compañía con un mapa formal del Employee Journey (recorrido del empleado desde ingreso hasta salida)?



Basado en 296 respuestas

¿Tiene su compañía un proceso formal de escucha al colaborador (métricas, canales y gobernanza definidos)?



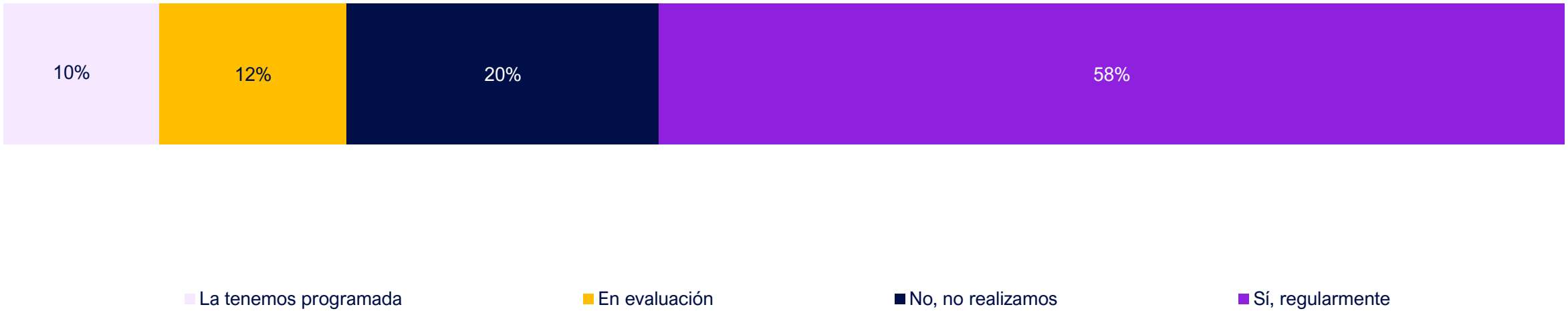
Basado en 296 respuestas

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Propuesta de Valor

Clima

¿Realizan encuesta de clima laboral?



Basado en 296 respuestas

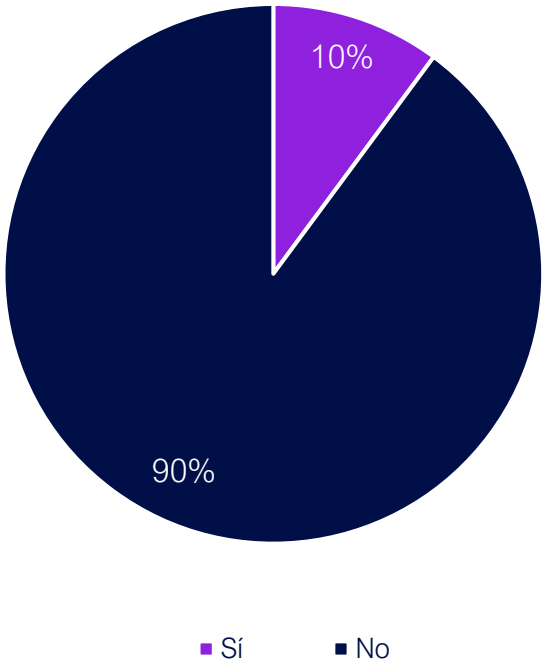
© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Transferencias Nacionales

10

Transferencias Nacionales

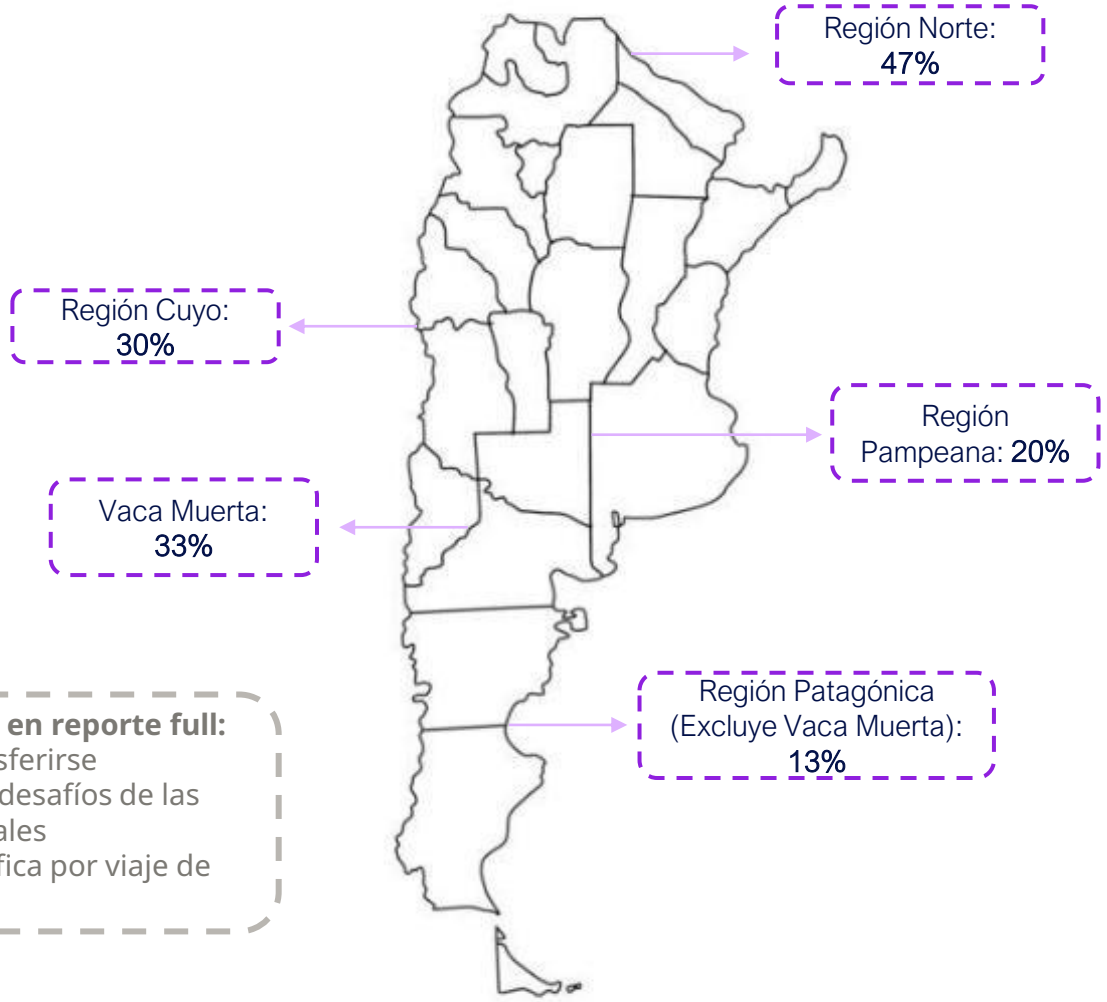
¿Se realizaron transferencias de empleados dentro del país en los últimos 12 meses?



Basado en 296 respuestas

Información disponible en reporte full:
- Roles que suelen transferirse
- Gestión y principales desafíos de las transferencias nacionales
- Compensación específica por viaje de trabajo

¿Qué región(es) se involucraron mayormente en las transferencias?



Basado en 30 respuestas
Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

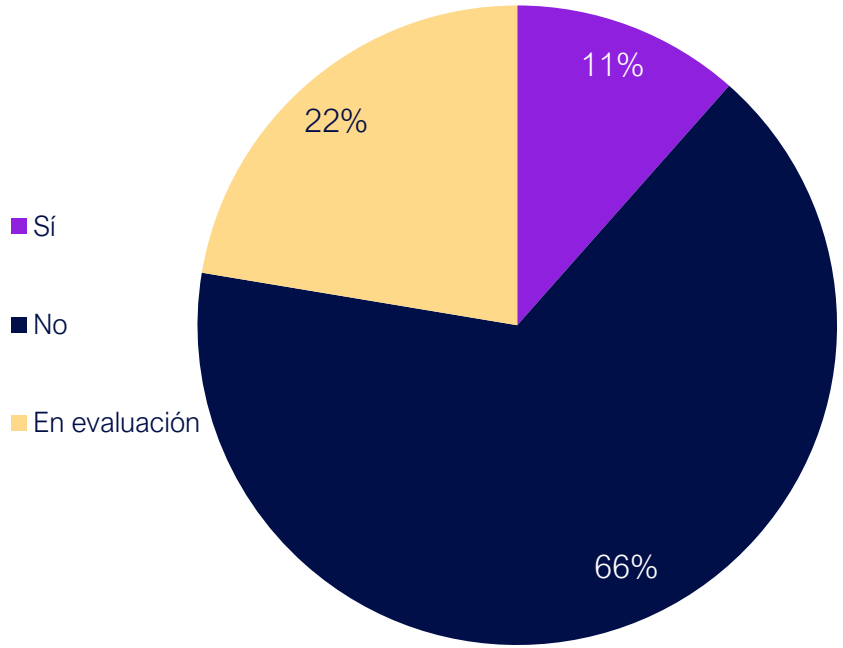
Pay Transparency

11

Pay Transparency

Información disponible en reporte full:
- Ampliación del ranking de objetivos
- Comunicación de la política
- Información compartida con los empleados sobre la política

En su compañía,
¿Existe una política formal de pay transparency?



Basado en 296 respuestas

En su compañía, ¿Cuáles son los **principales objetivos** de contar con una política de pay transparency?

1	Mejorar la confianza y la transparencia	88%

Basado en 34 respuestas
Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%

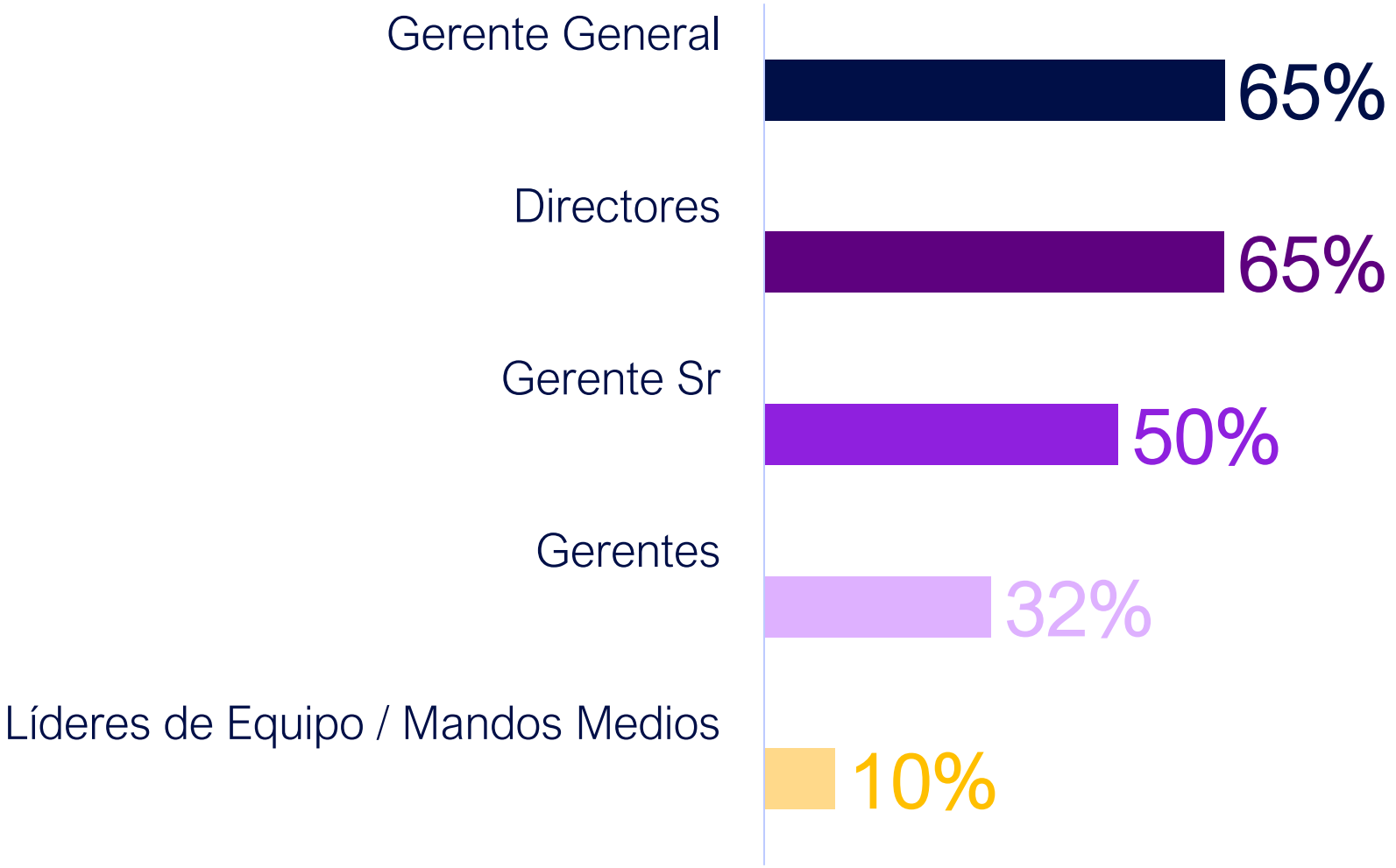
© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Auto Beneficio

12

Auto Beneficio

Otorgamiento por nivel jerárquico



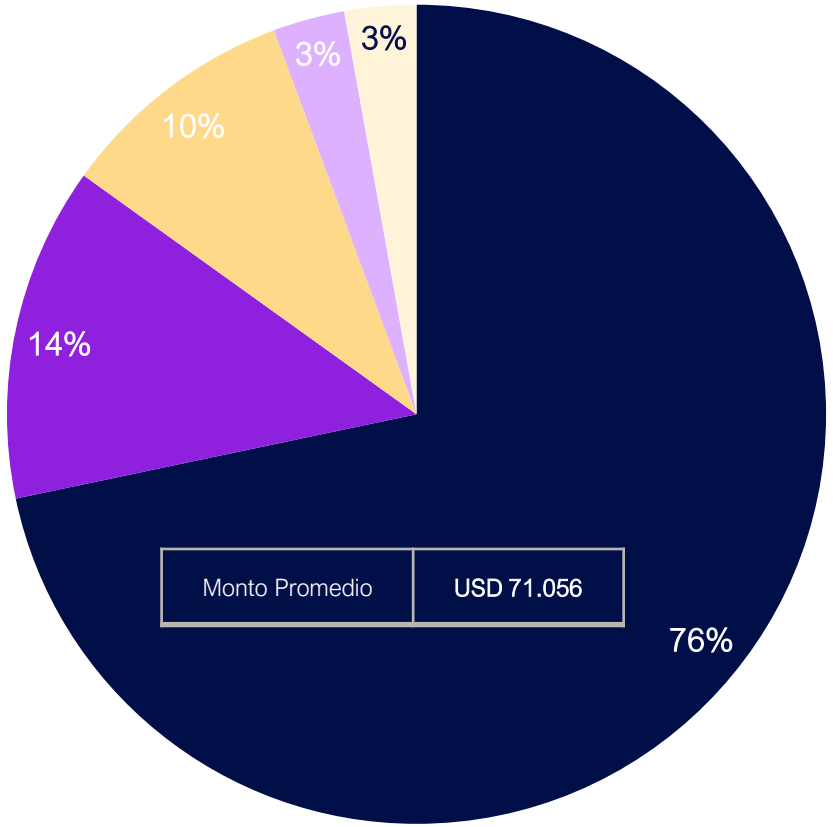
Basado en 296 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Beneficio

Modalidad de Otorgamiento

Gerente General **65%**

Información disponible dentro del Reporte Full: **auto propiedad de la empresa** (marcas y modelos más prevalentes; política de auto compañía por monto o modelo; montos); **leasing** (política por monto o modelo, metodología de otorgamiento; marcas y modelos más prevalentes); **car allowance** (monto mensual bruto en compensación del beneficio de auto); **préstamo para la compra de auto propio** (cantidad de cuotas; monto máximo; % de cobertura del valor del auto y tasa de interés); **bono sustituto de auto** (cada cuánto se renueva; promedio valor bruto)



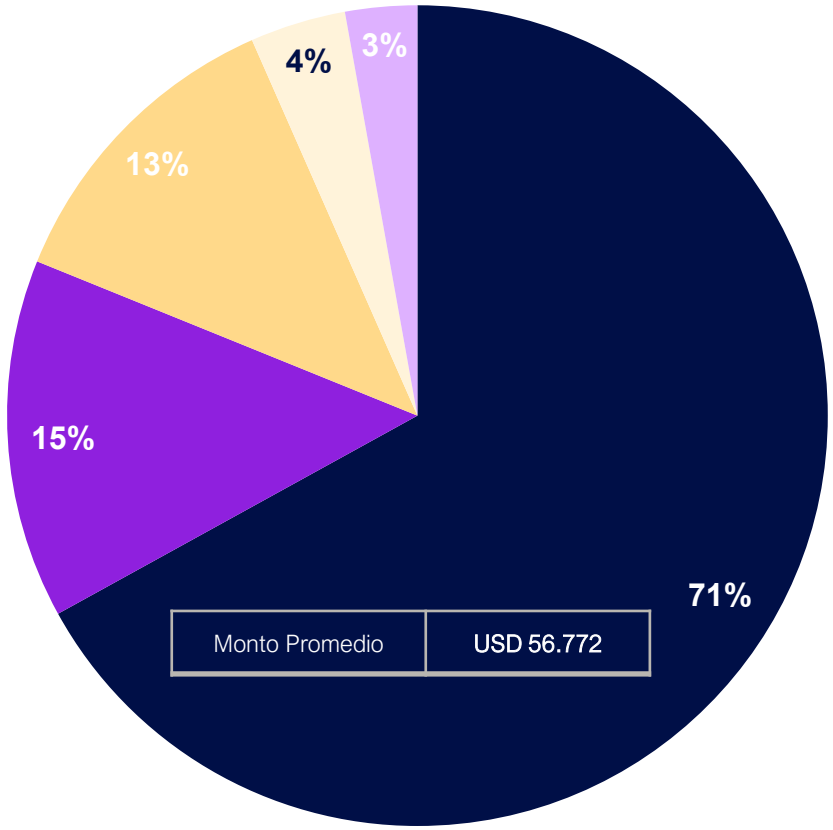
Basado en 193 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Beneficio

Modalidad de otorgamiento

Directores **65%**

Información disponible dentro del Reporte Full: **auto propiedad de la empresa** (marcas y modelos más prevalentes; política de auto compañía por monto o modelo; montos); **leasing** (política por monto o modelo, metodología de otorgamiento; marcas y modelos más prevalentes); **car allowance** (monto mensual bruto en compensación del beneficio de auto); **préstamo para la compra de auto propio** (cantidad de cuotas; monto máximo; % de cobertura del valor del auto y tasa de interés); **bono sustituto de auto** (cada cuánto se renueva; promedio valor bruto)



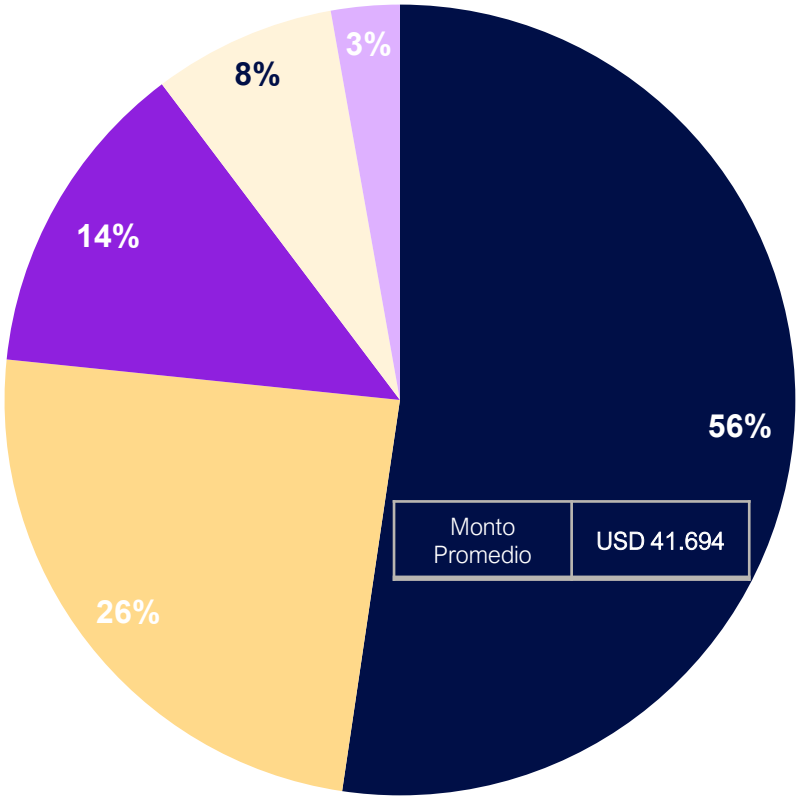
- Auto propiedad de la empresa
- Leasing
- Car allowance (En sustitución del beneficio de auto)
- Préstamo para compra de auto propio
- Bono sustituto de auto

Basado en 193 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Beneficio

Modalidad de otorgamiento

Gerente Sr 50%



- Auto propiedad de la empresa
- Car allowance (En sustitución del beneficio de auto)
- Leasing
- Préstamo para compra de auto propio
- Bono sustituto de auto

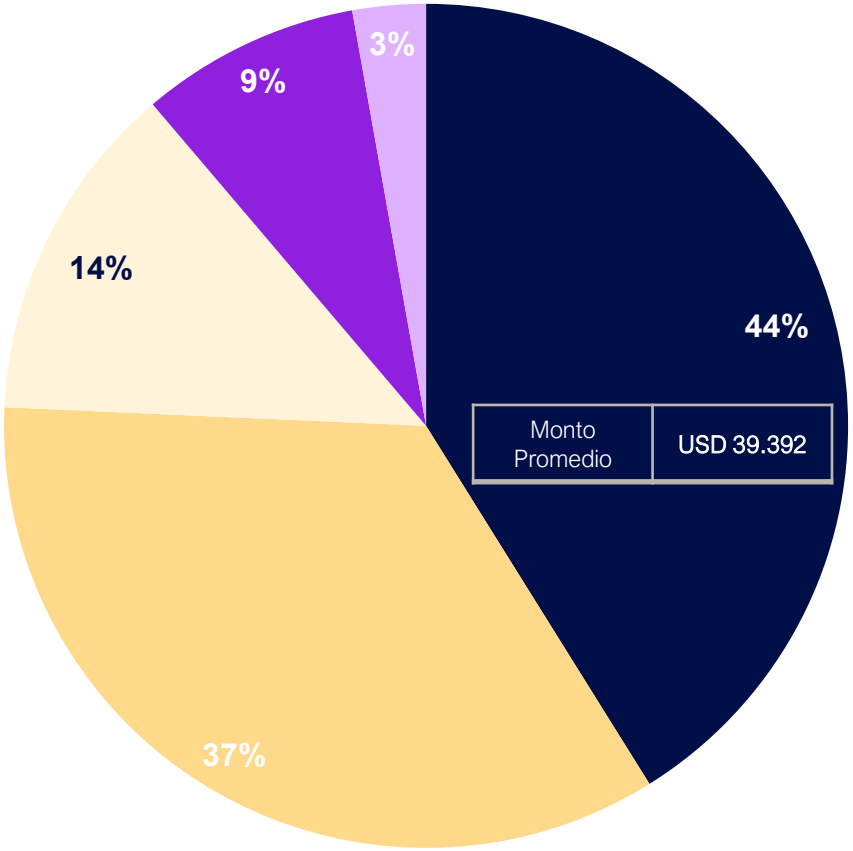
Información disponible dentro del Reporte Full: **auto propiedad de la empresa** (marcas y modelos más prevalentes; política de auto compañía por monto o modelo; montos); **leasing** (política por monto o modelo, metodología de otorgamiento; marcas y modelos más prevalentes); **car allowance** (monto mensual bruto en compensación del beneficio de auto); **préstamo para la compra de auto propio** (cantidad de cuotas; monto máximo; % de cobertura del valor del auto y tasa de interés); **bono sustituto de auto** (cada cuánto se renueva; promedio valor bruto)

Basado en 193 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Beneficio

Modalidad de Otorgamiento

Gerentes **32 %**



- Auto propiedad de la empresa
- Car allowance (En sustitución del beneficio de auto)
- Préstamo para compra de auto propio
- Leasing
- Bono sustituto de auto

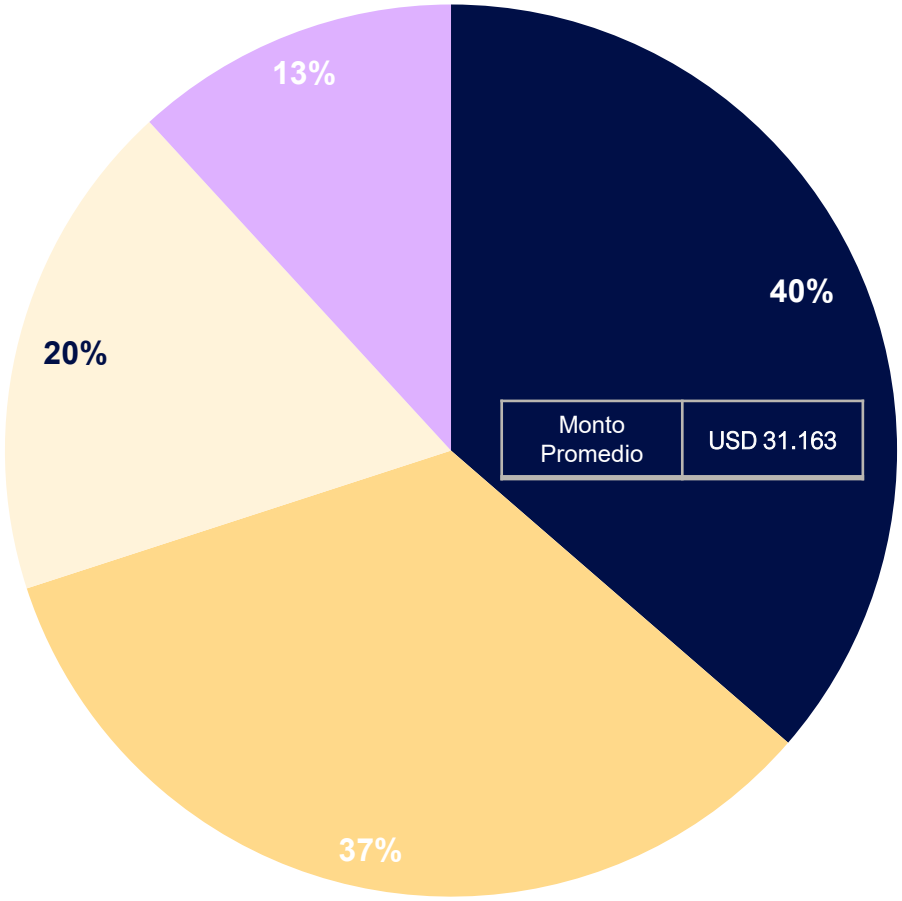
Información disponible dentro del Reporte Full: **auto propiedad de la empresa** (marcas y modelos más prevalentes; política de auto compañía por monto o modelo; montos); **leasing** (política por monto o modelo, metodología de otorgamiento; marcas y modelos más prevalentes); **car allowance** (monto mensual bruto en compensación del beneficio de auto); **préstamo para la compra de auto propio** (cantidad de cuotas; monto máximo; % de cobertura del valor del auto y tasa de interés); **bono sustituto de auto** (cada cuánto se renueva; promedio valor bruto)

Basado en 193 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Beneficio

Modalidad de Otorgamiento

Líderes de equipos / Mandos medios **10%**



Información disponible dentro del Reporte Full: **auto propiedad de la empresa** (marcas y modelos más prevalentes; política de auto compañía por monto o modelo; montos); **leasing** (política por monto o modelo, metodología de otorgamiento; marcas y modelos más prevalentes); **car allowance** (monto mensual bruto en compensación del beneficio de auto); **préstamo para la compra de auto propio** (cantidad de cuotas; monto máximo; % de cobertura del valor del auto y tasa de interés); **bono sustituto de auto** (cada cuánto se renueva; promedio valor bruto)

Basado en 193 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Renovación de flota
Cochera



MERCER
A MARSH BUSINESS

Auto Beneficio

Renovación de flota y administración

Información disponible dentro del Reporte Full: medidas de Seguridad; tipos de cobertura del Seguro; responsable de la administración de la flota; qué sucede con el vehículo al momento de la renovación de la flota; cantidad de años y kilómetros después de los cuales se renueva el auto; subastas para vender vehículos; modalidad de otorgamiento de la Cochera

Al momento de la renovación de la flota, la mayoría de las compañías ofrece la opción de comprar el vehículo a un precio preferencial (opción de compra con descuento)

Descuento prevalente:

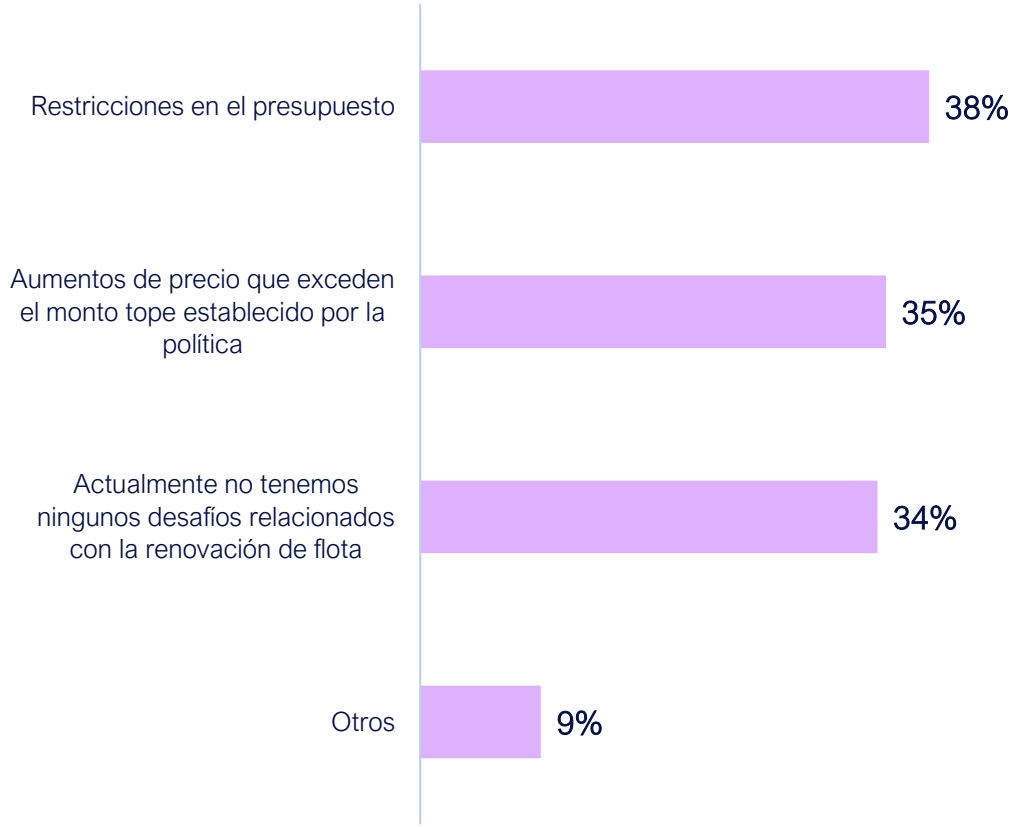
Entre el 21% y 50%

La prevalencia es renovar el auto cada 4 años y/o 120.000 km

Auto Beneficio

Renovación de flota y administración

Desafíos principales a la hora de renovar la flota



Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%.

Ante las problemáticas seleccionadas en la renovación de la flota

17%

está evaluando o está implementando alguna práctica o acción específica

Basado en 104 respuestas.

Auto Beneficio

Cochera

Prevalencia de otorgamiento de cochera para los beneficiarios de auto en la zona donde trabajan

Gerente General	Directores	Gerentes Senior	Gerentes	Líderes de Equipo / Mandos Medios
89%	88%	84%	82%	68%

La mayoría la otorga en su lugar de trabajo

Reconocimiento de gastos



MERCER
A MARSH BUSINESS

Auto Beneficio

Cobertura de gastos

Modalidad de gastos reconocidos

	Gerente General	Directores	Gerentes Senior	Gerentes	Líderes de Equipo / Mandos Medios
100% de los gastos (Patente, Seguro, Combustible, etc)	81%	79%	68%	57%	60%

Información disponible dentro del Reporte Full:
100% de los gastos reconocidos (prevalencias de formas de pago además de tarjeta corporativa y la opción de que lo pague completamente la empresa*; monto mensual por car allowance en ARS); algunos gastos reconocidos (forma de pago; gastos cubiertos por reintegro contra comprobante; monto mensual por car allowance, conceptos incluidos dentro del monto de car allowance y cada cuanto se renueva el monto); gastos de Telepeaje; gastos de Lavado; multas y uso en vacaciones

* ver slide siguiente

Auto Beneficio

Cobertura de gastos - 100% de los gastos reconocidos

Forma de pago de los gastos reconocidos:

	Gerente General	Directores	Gerentes Senior	Gerentes	Líderes de Equipo / Mandos Medios
Tarjeta corporativa	58%	58%	52%	48%	63%
Lo paga directamente la empresa	26%	26%	26%	30%	32%
Reintegro contra comprobante					
YPF en ruta					
Tarjeta precargada					
Car Allowance					
Valor KM					
Otro					

Información disponible dentro del Reporte Full

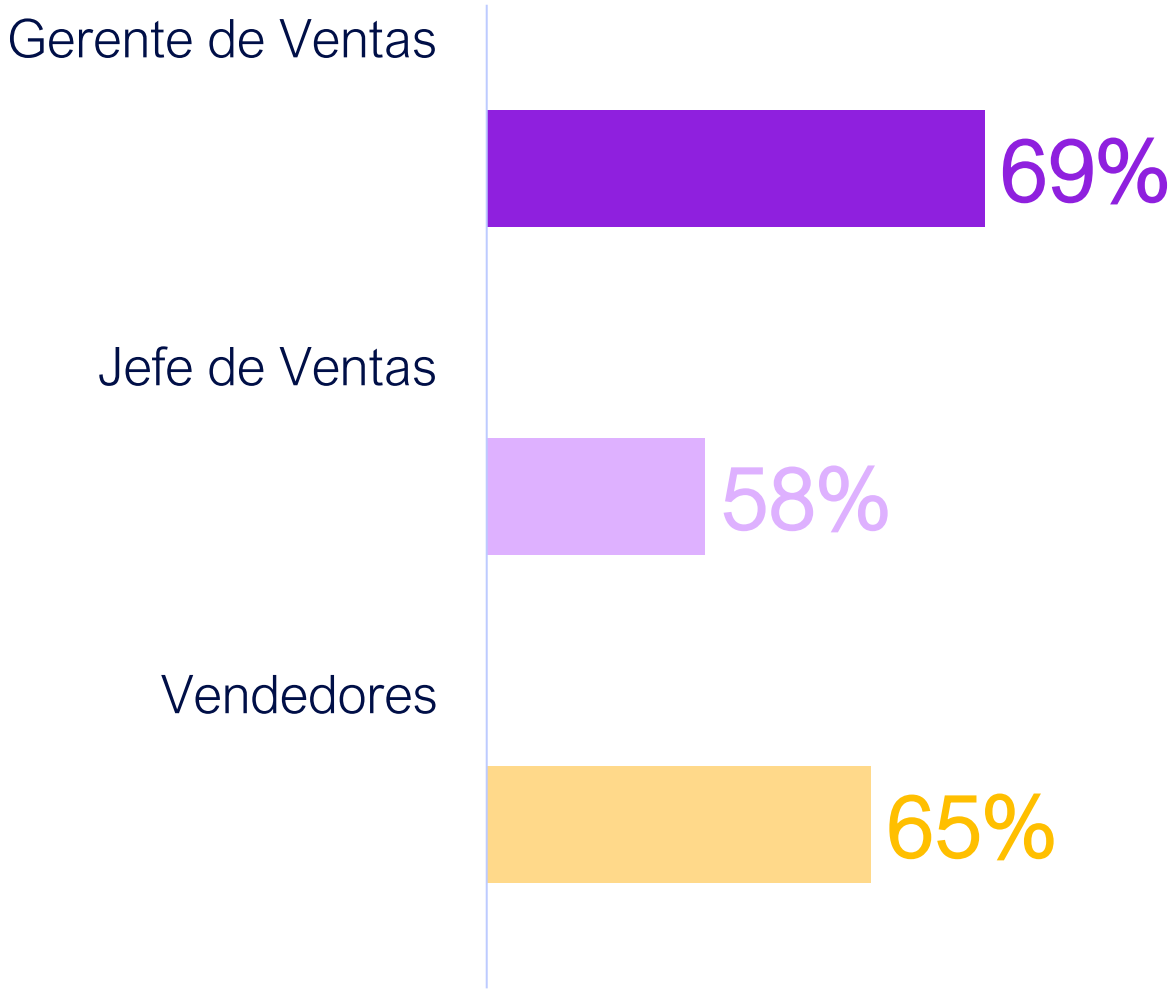
Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%.

Auto Herramienta

13

Auto Herramienta

Otorgamiento por nivel jerárquico



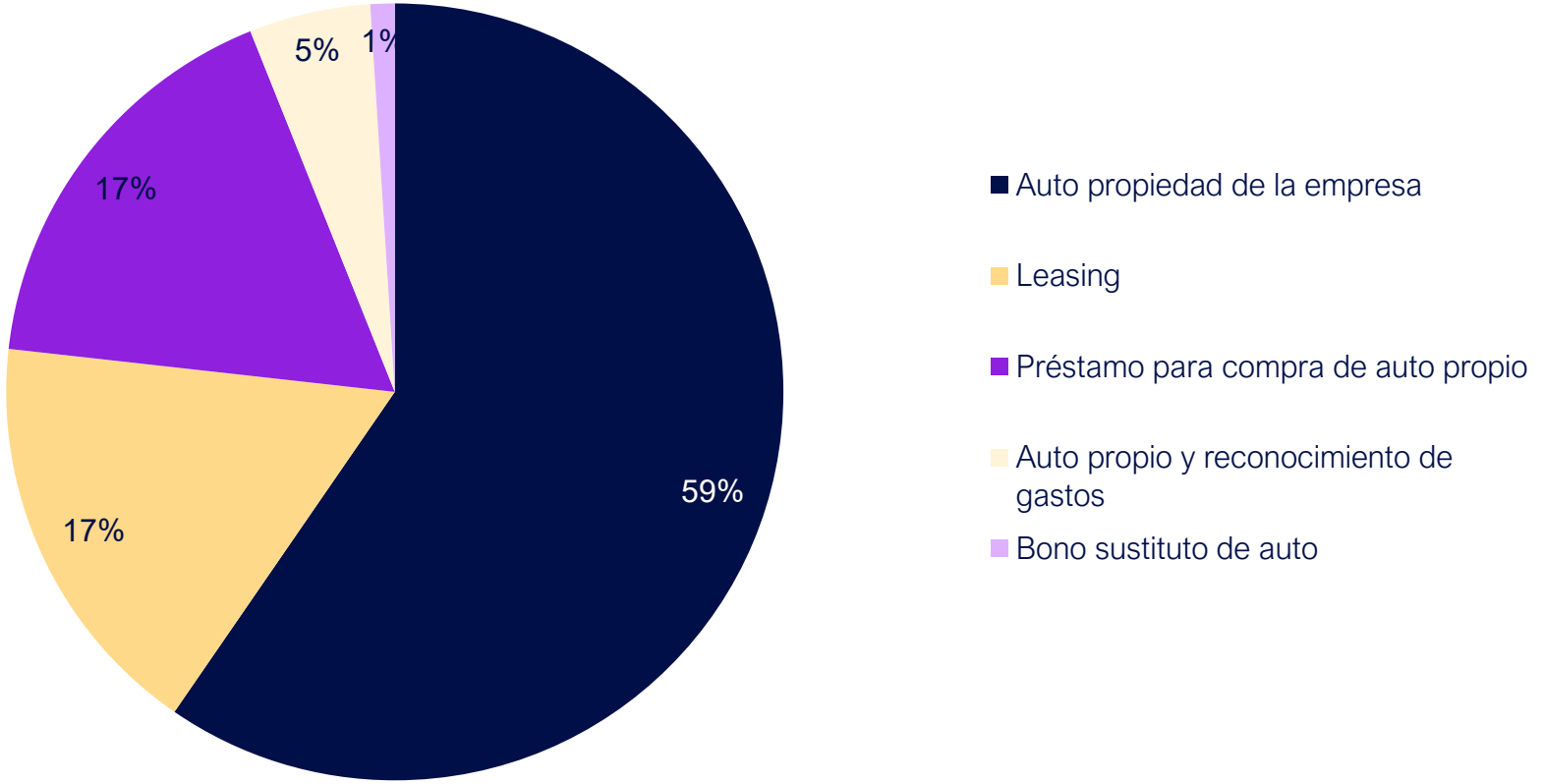
Basado en 296 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Herramienta

Modalidad de otorgamiento

Gerente de Ventas **69%**

Información disponible dentro del Reporte Full: **auto propiedad de la empresa** (marcas y modelos más prevalentes; política de auto compañía por monto o modelo; opción de compra) ; **leasing** (política por monto o modelo, metodología otorgamiento; plazo del leasing); **préstamo para compra de auto propio** (cantidad de cuotas; monto máximo; tasa de interés; monto en ARS o en USD)



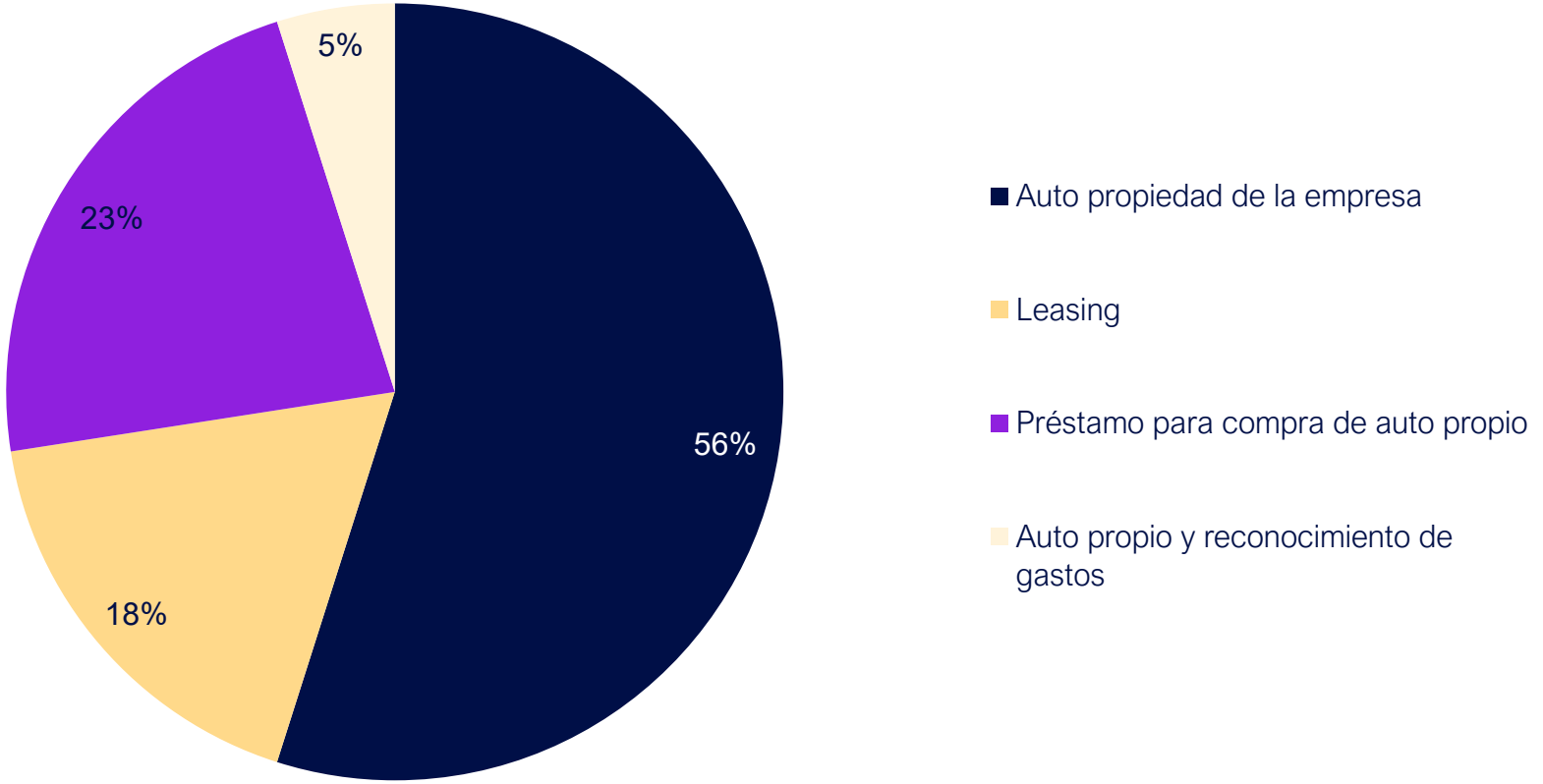
Basado en 116 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Herramienta

Modalidad de otorgamiento

Jefe de Ventas 58%

Información disponible dentro del Reporte Full: **auto propiedad de la empresa** (marcas y modelos más prevalentes; política de auto compañía por monto o modelo; opción de compra) ; **leasing** (política por monto o modelo, metodología otorgamiento; plazo del leasing); **préstamo para compra de auto propio** (cantidad de cuotas; monto máximo; tasa de interés; monto en ARS o en USD)



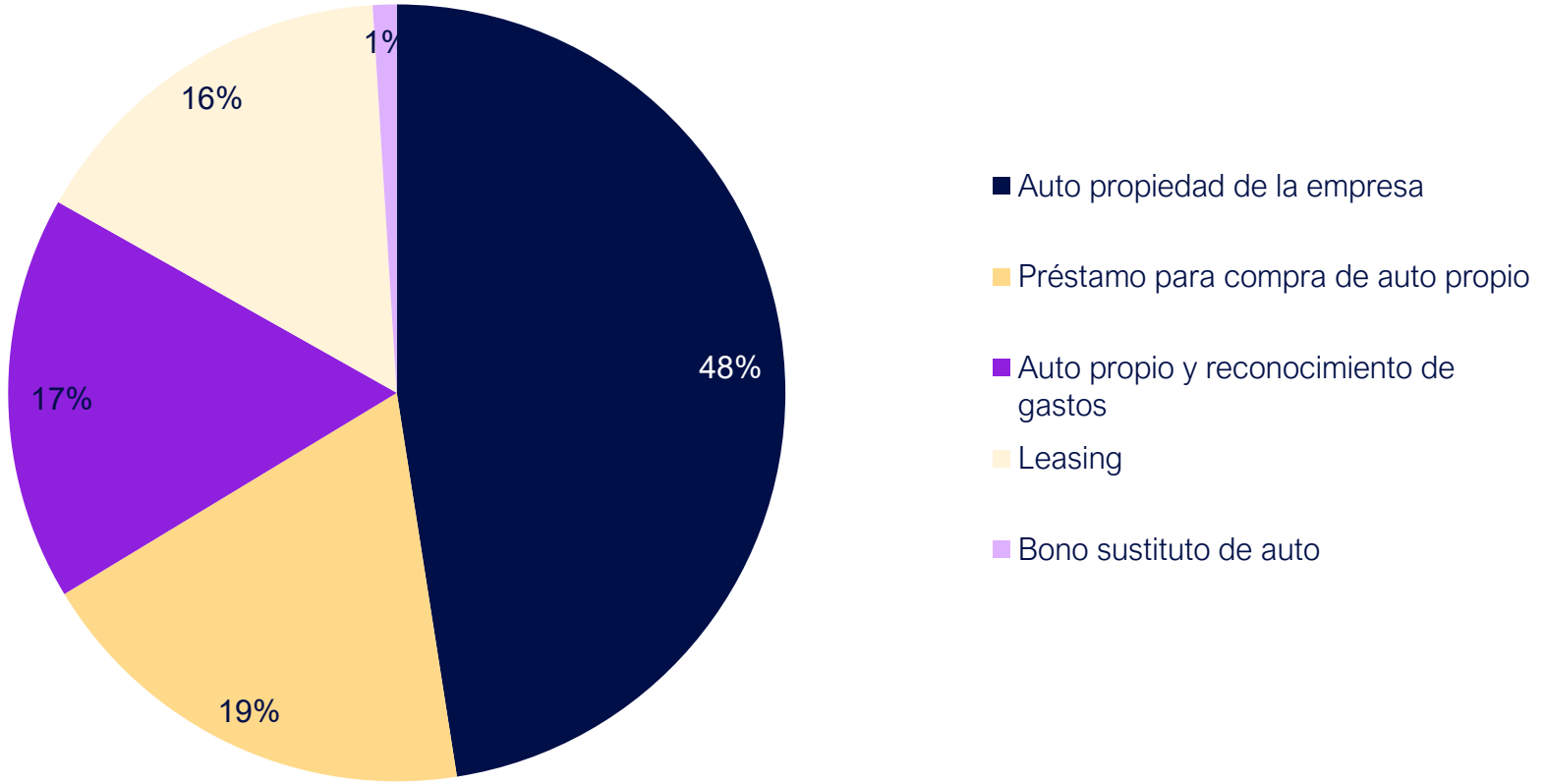
Basado en 84 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Herramienta

Modalidad de otorgamiento

Vendedores 65%

Información disponible dentro del Reporte Full: **auto propiedad de la empresa** (marcas y modelos más prevalentes; política de auto compañía por monto o modelo; opción de compra) ; **leasing** (política por monto o modelo, metodología otorgamiento; plazo del leasing); **préstamo para compra de auto propio** (cantidad de cuotas; monto máximo; tasa de interés; monto en ARS o en USD)



Basado en 103 respuestas de opción multiple. La suma de los porcentajes podría dar mayor al 100%.

Auto Herramienta

AUTO PROPIEDAD DE LA EMPRESA

Monto Promedio

USD 37.342	USD 30.553	USD 28.299
Gerente de Ventas	Jefe de Ventas	Vendedores

Auto Herramienta

RECONOCIMIENTO DE GASTOS

Información disponible dentro del Reporte Full: prevalencias de forma de pago de los gastos reconocidos de todos los niveles jerárquicos; reintegro contra comprobante y valor km (mediana; promedio; cantidad de respuestas; forma de pago de los gastos reconocidos)

Gerente de Ventas

Forma de pago de los gastos reconocidos:

54% utiliza TARJETA CORPORATIVA

31% utiliza REINTEGRO CONTRA COMPROBANTE

25% lo paga directamente LA EMPRESA

9% utiliza VALOR KM

2% utiliza CAR ALLOWANCE

9% utiliza OTRO

Basado en 116 respuestas. Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%.

Auto Herramienta

RECONOCIMIENTO DE GASTOS

Jefe de Ventas

Forma de pago de los gastos reconocidos:

...% utiliza TARJETA CORPORATIVA

...% utiliza REINTEGRO CONTRA COMPROBANTE

...% lo paga directamente LA EMPRESA

...% utiliza VALOR KM

...% utiliza OTRO

Basado en 84 respuestas. Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%.

Auto Herramienta

RECONOCIMIENTO DE GASTOS

Vendedores

Forma de pago de los gastos reconocidos:

...% utiliza TARJETA CORPORATIVA

...% utiliza REINTEGRO CONTRA COMPROBANTE

...% lo paga directamente LA EMPRESA

...% utiliza VALOR KM

...% utiliza CAR ALLOWANCE

...% utiliza OTRO

Basado en 103 respuestas. Los encuestados pueden seleccionar más de una opción, por lo que la suma es mayor al 100%.

Team Spot

¡Contactanos para saber más acerca de la encuesta SPOT Premium!





Compensaciones, Talento & Futuro del trabajo

Daniela Cajal
Career Consultant
daniela.cajal@mercer.com

Valentina Mussari
Career Consultant
valentina.mussari-carmona@mercer.com

Beneficios

Celeste Erdman
H&B Consultant
celeste.erdman@mercermarsh
beneficios.com

Angeles De Nicola
H&B Consultant
angeles.denicola@mercermarsh
beneficios.com

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.

Empresas participantes 1/3

ABBOTT LABORATORIES S.A
ACONCAGUA ENERGIA
ADECOAGRO
ADIDAS ARGENTINA
ADVANTA SEMILLAS
AEROPUERTOS ARGENTINA
AGGREKO
AIR LIQUIDE
AKAPOL S.A.
ALIXPARTNERS ARGENTINA
ALPEK POLYESTER ARGENTINA
ALSEA
ALSTOM ARGENTINA
ALUAR
AMCOR
AMERICAN TOWER
AMGEN BIOTECNOLOGIA DE ARGENTINA SRL
AMPACET LATINOAMERICA
AMWAY
AON
ARAUCO ARGENTINA SA
ARCA CONTINENTAL
ARCOR
ARCOS DORADOS
ARKEMA ARGENTINA SAU
ASTRAZENECA
ATAWAY
AVALIAN
AXIONLOG
BAIRESDEV
BALIARDA S.A.
BALL CORPORATION
BANCO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
BANCO INTERAMERICANO DE DESAROLLO
BAYER S.A.
BBVA
BEIERSDORF S.A.
BIOSIDUS
BMC SOFTWARE INC.
BMW DE ARGENTINA S.A.
BODEGA CHANDON SA
BOEHRINGER INGELHEIM
BOOKING.COM
BRIDGESTONE
BRITISH AMERICAN TOBACCO
BVS
BYTEDANCE
CAFE MARTINEZ
CALE GROUP
CALFRAC WELL SERVICES SA
CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS AND ASSESMENT
CARGILL
CCU
CENCOSUD
CEPAS ARGENTINAS
CHEVRON SRL
CHEVRON UPSTREAM
CHUBB
CLARO ARGENTINA
CLOROX
CNH
CNP ASSURANCES
COCA COLA ANDINA ARGENTINA
COCA COLA FEMSA
COCA-COLA
COELSA
COFACE
COGNIZANT
COLGATE PALMOLIVE
COLPPY
COMPANIA ERICSSON SACI
COMPAÑIA DE SEGUROS INSUR SA
COPPEL SA
CREA
CREDICUOTAS
DANONE
DAYCO ARGENTINA S.A.
DENTSU
DESA S.A
DESPEGAR.COM
D-F ANH
DHL GLOBAL FORWARDING
DIA
DLS ARCHER LTD SA
DOW CHEMICAL
DROGUERÍA DEL SUD SA
EASTMAN
EBRO FOODS
EDENOR
ELEVVA SRL
EMPRESA DE NUTRICION ARGENTINA SA
ENERGIZER HOLDINGS
EOIDATA
EQUIFAX SA
EQUINOR
EVERGREEN
EVONIK
EY GDS

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Empresas participantes 2/3

FARMACITY
FESTO
FISERV
FLEXIBILITY
GADOR
GALICIA SEGUROS
GDN AR
GEA
GENERAL MOTORS
GENNEIA S.A
GENPACT
GEOPAGOS
GESTAMP
GESTION COMPARTIDA
GIRE S.A.
GIVAUDAN
GLAXOSMITHKLINE ARGENTINA
GLOBAL PROCESSING
GLOBALLOGIC SRL
GODREJ
GRUNDFOS
GRUPO AIRMAX
GRUPO ALAS
GRUPO AYUDIN SA
GRUPO EMEPA
GRUPO ESTISOL
GRUPO HZ
GRUPO IHSA
GRUPO MIRGOR
GRUPO MOURA
GRUPO MURCHISON
GRUPO PRINCZ
GRUPO PROVEMET
GRUPO SAN CRISTOBAL
GRUPO SANCOR SEGUROS
GRUPO TECHINT
GS1 ARGENTINA
HALEON
HALLIBURTON ARGENTINA
HEMPEL
HERBALIFE
HEWLETT PACKARD ENTERPRISE
HH GLOBAL
HITACHI ENERGY ARGENTINA
HONEYWELL
HOSPITAL BRITANICO
IFF - INTERNATIONAL FLAVORS AND FRAGRANCES
IGLESIA DE JESUCRISTO DE LOS SANTOS DE LOS ÚLTIMOS DÍAS
IMPSA
IT PATAGONIA SA
ITR
ITT BORNEMANN GOULDS PUMPS
JOHN DEERE ARGENTINA
JOHNSON CONTROLS
KAVAK
KEEPSMILING
KELLANOVA
KIMBERLY CLARK ARGENTINA
LA CAJA DE AHORRO Y SEGURO
LA EMILIA
LA SEGUNDA SEGUROS
LAB. ANDROMACO
LABORATORIOS BAGÓ
LABORATORIOS CASASCO
LACOSTE
LANXESS
LDC ARGENTINA
LEAR
LG ELECTRONICS ARGENTINA SA
LINDE
LOGICALIS PARAGUAY S.A
L'OREAL ARGENTINA SA
MAINCAL SA
MASTERCARD
MAX CAPITAL
MBRF
MCCAIN ARGENTINA
MCCAIN FOODS
MERCADO LIBRE
MERCEDES-BENZ CAMIONES Y BUSES AREGENTINA SAU
MERIDIONAL SEGUROS
METALSA
METLIFE
METROGAS SA
MOLINOS AGRO
MONDELEZ
MONKS
MSC
MSU
NACIÓN SEGUROS
NARANJAX
NETFLIX
NEWELL BRANDS
NISSAN
NOVARTIS
NOVO NORDISK
NOVONESIS
NUTRIEN AG SOLUTIONS ARG SA

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

Empresas participantes 3/3

OCASA
ONAPSIS SRL
ONEINFO CONSULTING
OPCION SEGUROS SA
ORGANON
PAMPA ENERGÍA
PAN AMERICAN ENERGY
PCR
PECOM SERVICIOS ENERGIA SAU
PEDIDOSYA
PEPSICO
PERSONAL
PFIZER
PHILIP MORRIS
PHILIPS
PILARES COMPAÑÍA ALIMENTICIA SA
PPI (PORTFOLIO PERSONAL DE INVERSIONES)
PRETECO S.A.
PROVINCIA SEGUROS DE VIDA
PRYSMIAN ENERGÍA CABLES Y SISTEMAS DE ARGENTINA SA
PUIG ARGENTINA S.A.
PUMA
PWA POLIURETANOS WOODBRIDGE DE ARGENTINA S.A
RADIO MITRE SA
RAÍZEN SAU
RECKITT BENCKISER ARGENTINA S.A.
RED BULL ARGENTINA SRL
RIPIO
RIVADAVIA SEGUROS
RIZOBACTER
ROBERT BOSCH ARG. IND. S.A.
ROCHE
ROCKTREE - UABL S.A
ROCKWELL AUTOMATION
RUHRPUMPEN
SAN MIGUEL
SAP ARGENTINA
SAPUTO
SATUS AGER S.A.
SAVANT PHARM S.A.
SC JOHNSON & SON
SERVIER ARG
SHELL
SHERATON BUENOS AIRES
SIEGWERK ARGENTINA SA
SKF ARGENTINA
SLB
SMG SEGUROS
SOS S.A.
SOUTHBAY
SPECTRUM BRANDS
SPICER EJES PESADOS SRL
SPIRAX SARCO ARGENTINA SA
STANTEC
STECHS
SUPERIOR ENERGY SERVICES
SWIFT ARGENTINA SA
SWISSJUST LATINOAMÉRICA SA
SYNEOS HEALTH
SYNGENTA
SYSTEL S.A.
TAKEDA
TATE & LYLE
TECHNIPFMC
TECNOLOGIA BI
TECPLATA S.A.
TENARIS
TERUMO BCT
TETRA DE ARGENTINA SRL
TETRA PAK
TEVA
TGN
THOMSON REUTERS
TOTAL AUSTRAL
TOYOTA COMPAÑÍA FINANCIERA DE ARGENTINA SA
TRANSENER
TRANSPORTES FURLONG SA
UBER
UNILEVER
UNIPAR INDUPA SAIC
UNIVERSAL ASSISTANCE
UNIVERSIDAD SIGLO 21
UPS DE ARGENTINA
VALTECH
VALVOLINE CUMMINS ARGENTINA S.A.
VEOLIA
VID SRL
VML
WEFIV
WESTERN UNION
WESTROCK ARGENTINA SA
WINTERSHALL DEA ARGENTINA S.A. (EMPRESA DEL GRUPO HARBOUR ENERGY)
WITTUR SA
WYNDHAM HOTELS & RESORTS
XYLEM
YAMAHA MOTOR ARGENTINA S.A
YARA ARGENTINA S.A.
ZAFRÁN
ZOETIS
ZURICH

Copyright © 2026 Mercer (Argentina) S.A. Todos los derechos reservados.

MERCER
A MARSH BUSINESS

We are leaders in risk, strategy and people. One company, with four global businesses, united by a shared purpose to build the confidence to thrive through the power of perspective.

© 2026 Marsh. Todos los derechos reservados.