

# HR Analytics – Resultados 1er semestre 2021 con perspectiva de género

Agosto 2021



# Agenda

1. Employee Experience: la ecuación de PwC 03
2. Información de la muestra 05
3. Resultados generales – 1er semestre 2021 08
4. Resultados generales con perspectiva de género 12
5. Modelo de trabajo inclusivo 19

# Employee Experience: la ecuación de PwC

$$EX = C + O + T + W + S$$

Experiencia  
Cultural

Experiencia  
Organizacional

Experiencia  
Tecnológica

Experiencia en  
el Lugar de  
Trabajo

Experiencia  
Significativa

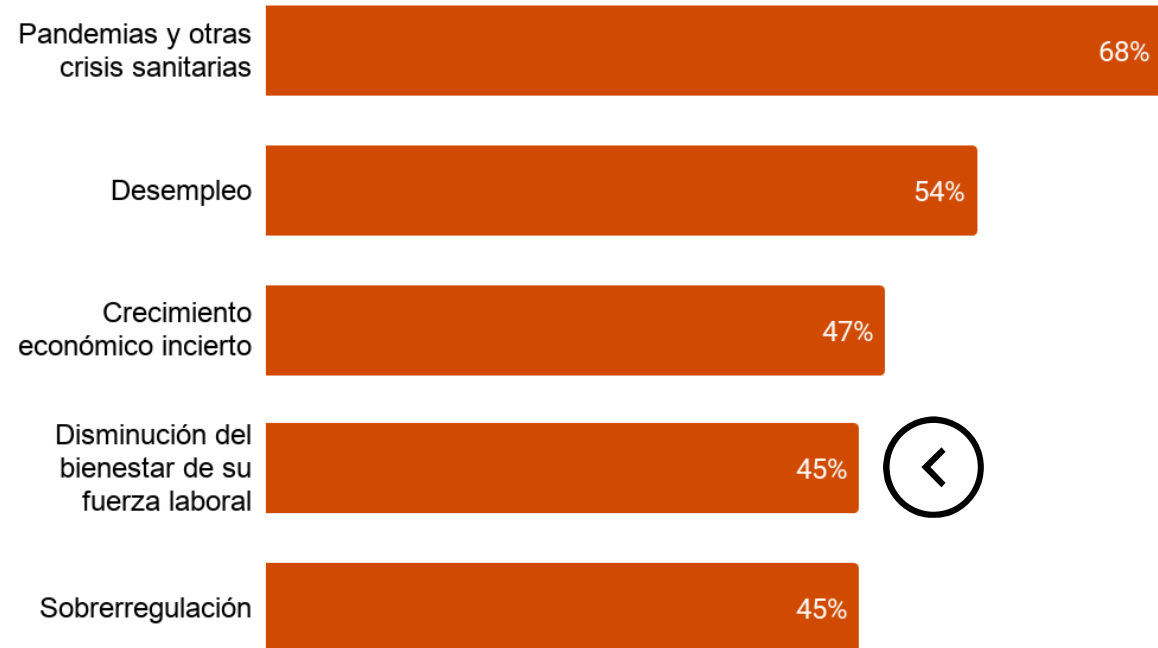
“

Employee  
Experience: luego  
de la pandemia  
existe un fuerte  
foco en la  
**seguridad** y el  
**bienestar** de los  
colaboradores.



# ¿Cuáles son las principales amenazas para los CEOs uruguayos?

P. ¿Qué tan preocupado está, si es que le preocupa, cada una de estas posibles amenazas económicas, políticas, sociales, ambientales y comerciales para las perspectivas de crecimiento de su organización?



1

Información

de

la

muestra

# Composición de la muestra

87

Empresas participantes



44%  
compañías  
locales



56%  
compañías  
internacionales



11%  
compañías  
pequeñas



25%  
compañías  
medianas



64%  
compañías  
grandes



25%  
Comercio

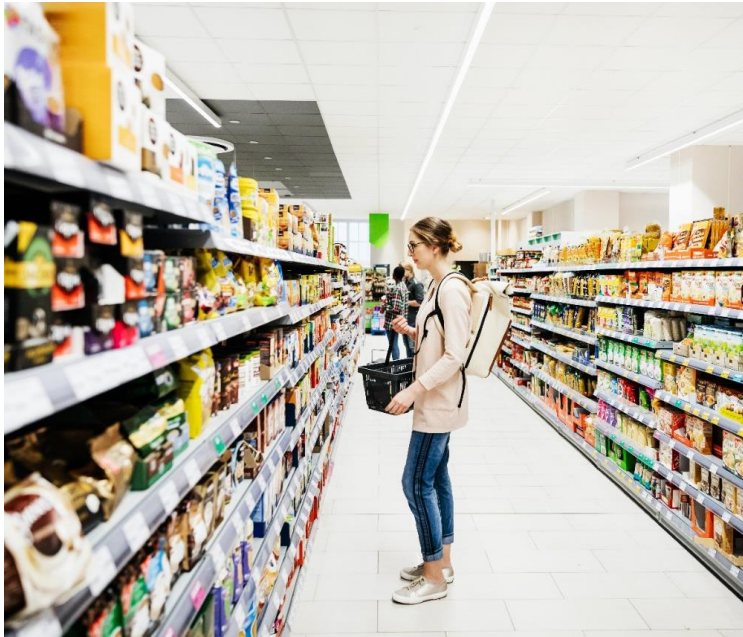


44%  
Servicios



31%  
Industria

# Segmentos especiales



Retail



Seguros



TI

2

Resultados

primer semestre 2021

# Resultados generales por niveles

Nivel	Remuneración nominal fija mensual – Mediana (percentil 50)
Nivel Superior	\$ 283.096
Nivel Medio	\$ 120.094
Nivel Dependiente	\$ 69.669
Nivel Operativo	\$ 42.167

Nota: en el nivel superior no se incluye a Gerencia General

## Nivel Superior

- Gerente de Administración y Finanzas
- Gerente de RRHH
- Gerente de Sistemas
- Gerente de Producción o de Planta
- Gerente de Logística
- Gerente de Compras
- Gerente de Comercialización

## Nivel Medio

- Jefe de RRHH
- Jefe de Contaduría
- Jefe del Centro de Cómputos
- Jefe Análisis y Programación
- Jefe de Producción
- Jefe de área Legal
- Jefe de Servicios Generales
- Jefe de Ventas

## Nivel Dependiente

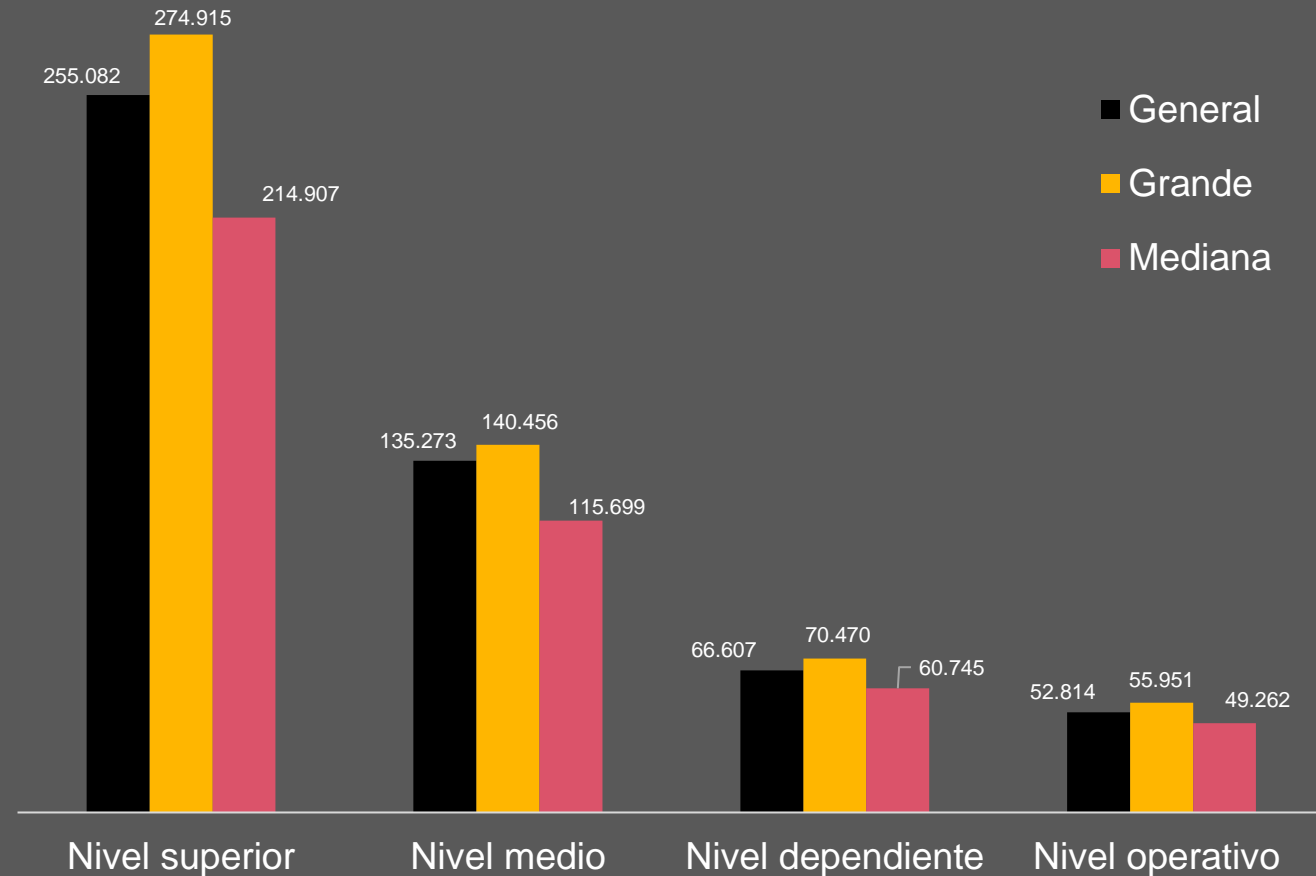
- Analista de Marketing
- Asistente de Logística
- Auxiliar de Auditoria interna
- Desarrollador de Soft. Técnico en Electrónica
- Ingeniero industrial
- Recepcionista

## Nivel Operativo

- Peón de Producción
- Producción - Oficial Salario Promedio
- Foguista
- Chofer de Camiones
- Auxiliar de Almacén
- Cocinero
- Vigilante
- Limpiador

# Comportamiento salarial según el tamaño de la compañía respecto a la muestra general

Clasificación según el volumen de ventas	
Grande	Más USD 19.000.000
Mediana	USD 6.000.001 a USD 19.000.000



Nota 1: La información salarial corresponde al percentil 50 de la remuneración nominal fija mensual

Nota 2: A efectos del análisis se consideraron los cargos que salen reportados en las tres muestras.

3

Resultados

primer semestre 2021

con perspectiva de género

# 72

empresas participantes aportaron  
información sobre género



# Información general según género



De los cargos que brindan información de género:

46%

Son ocupados por personas de género femenino y masculino

34%

Son ocupados con personas solo de género masculino

20%

Son ocupados por personas solo de género femenino

# Participación por género

## Nivel gerencial

De los cargos gerenciales relevados que brindan información de género:

100%

Todos los cargos gerenciales son ocupados por al menos un hombre

43%

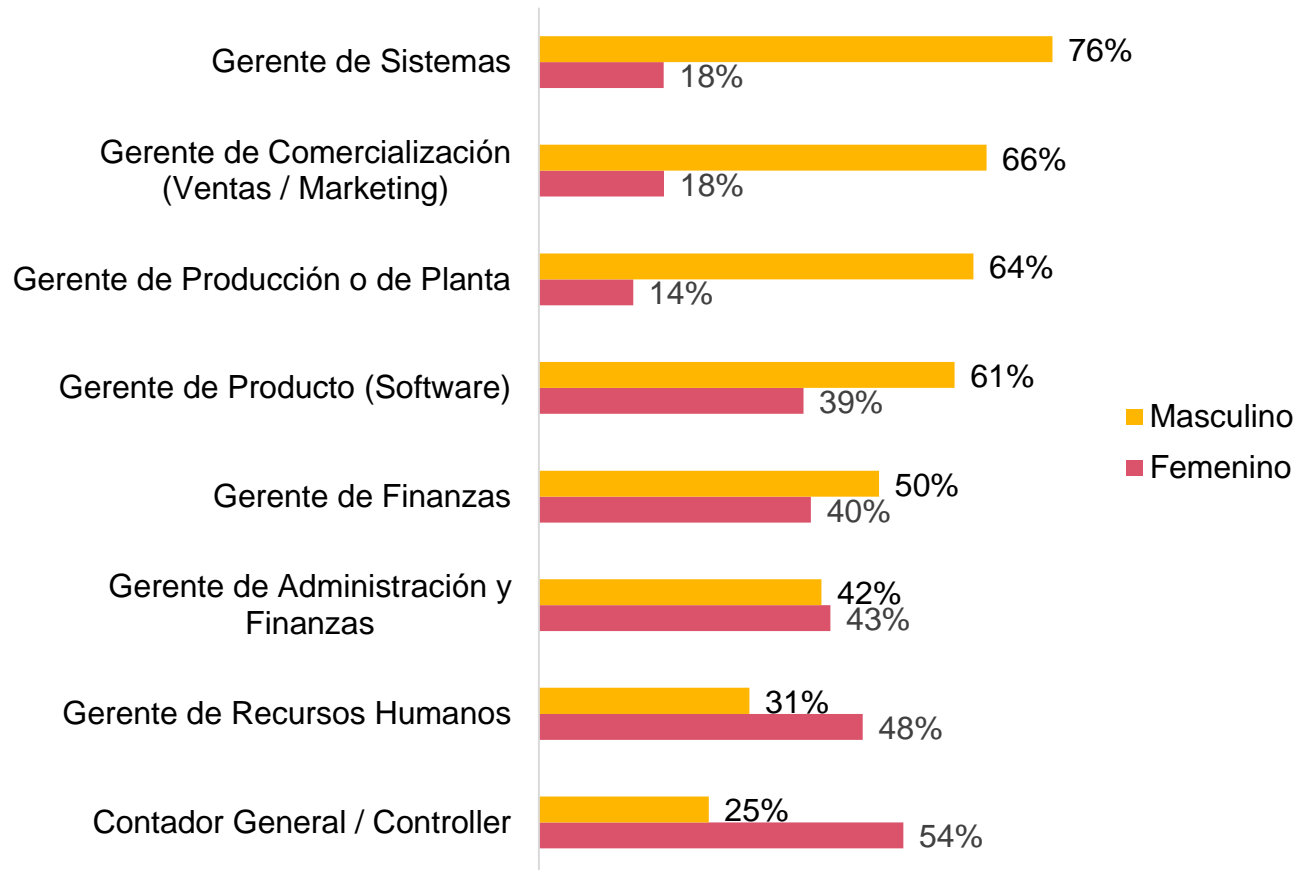
Son ocupados también por mujeres



# Participación por género

## Nivel gerencial

% de participación del cargo según género



No hay cargos gerenciales que sean ocupados solo por personas de género femenino.

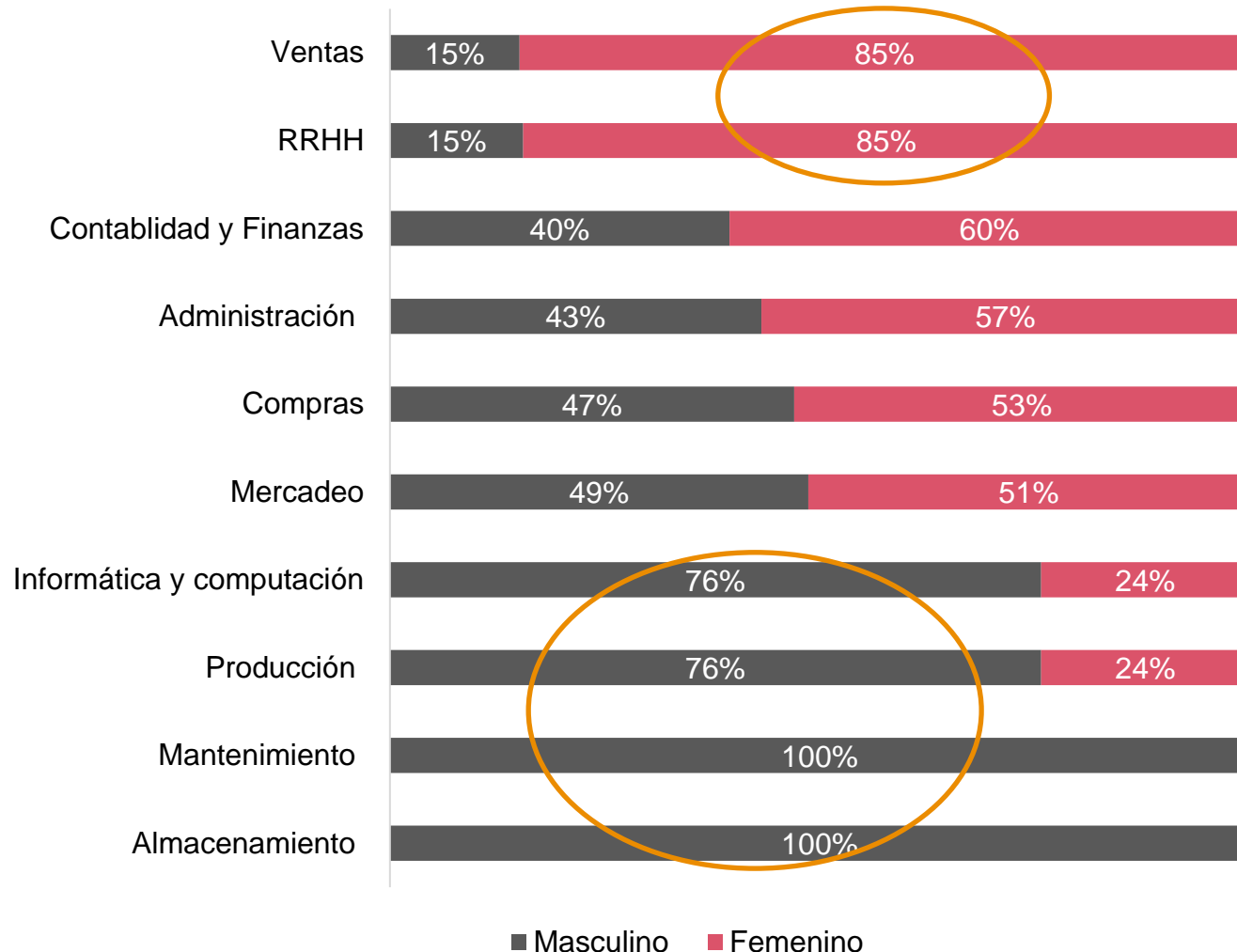
**57%** de los cargos gerenciales reportan ocupantes solo de género masculino.

Algunos son:

- Gerente General
- Sub Gerente General
- Gerentes de TI
- Gerente de Logística
- Gerente de Producto

# Participación por género

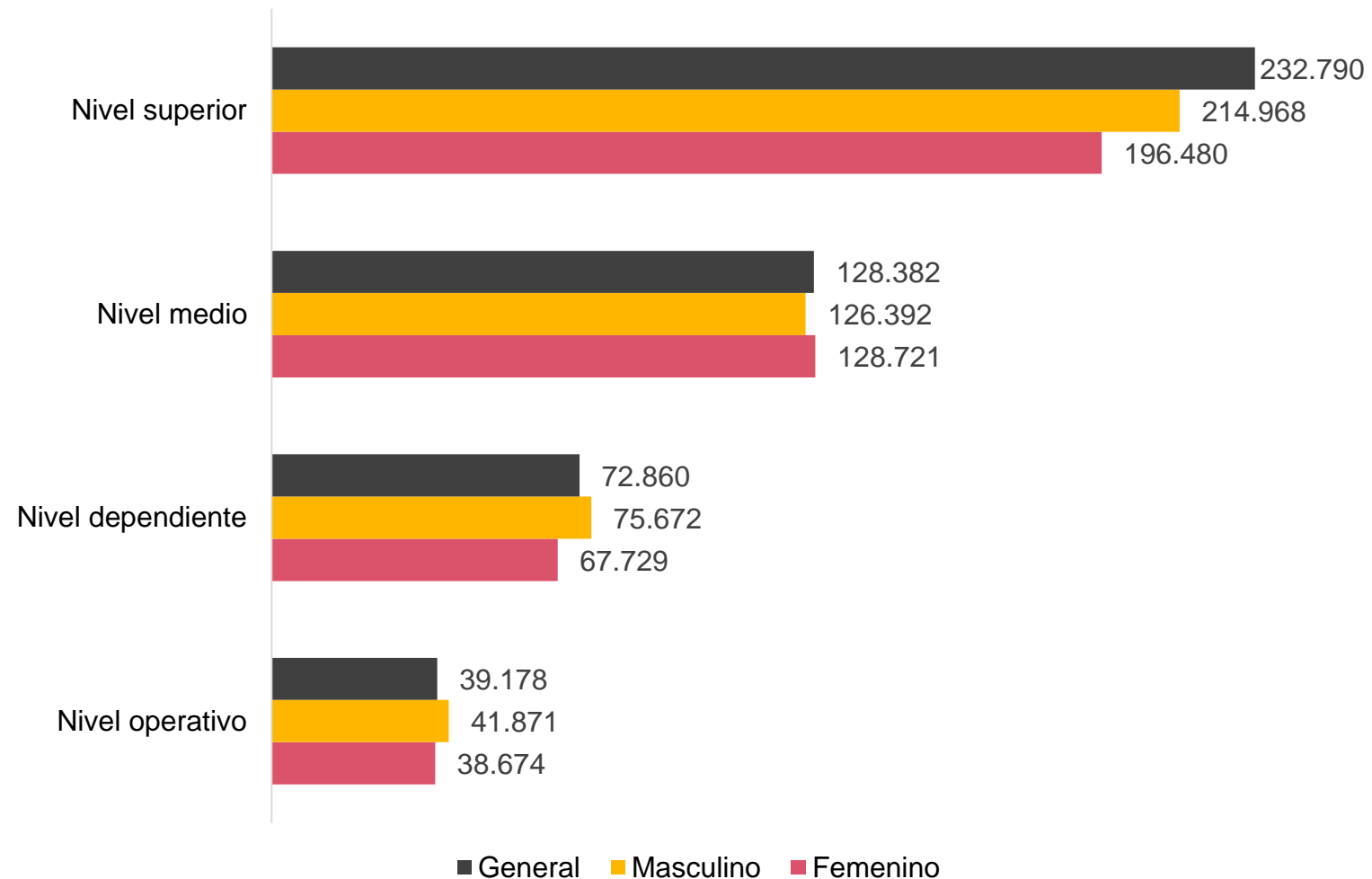
## Según el área



- Se observa una elevada participación femenina en las áreas de RRHH y ventas (en particular en los cargos vinculados a local comercial).
- Se observa una elevada participación masculina en el área de informática y computación y en áreas operativas.

# Comportamiento salarial por nivel de cargos según género respecto a la muestra general

Se observa que el género masculino percibe mayores salarios en relación al femenino en todos los niveles a excepción del nivel medio.



Nota 1: La información salarial corresponde al percentil 50 de la remuneración nominal fija mensual.

Nota 2: A efectos del análisis se consideraron los cargos que salen reportados en las tres muestras.

4

Modelo  
de trabajo  
inclusivo

La pandemia del covid-19 esta revertiendo importantes avances logrados en la última década para las mujeres en la fuerza laboral



# ¿Qué podemos hacer?

1. Una buena noticia es que en esta crisis: tenemos más datos que nunca antes.
2. Las empresas pueden realmente analizar ver que los afectó, que pasó, que perdieron, donde se perdieron...
3. Con toda la información que tenemos podemos construir de nuevo juntos, más conscientes y proactivamente.
4. Las compañías se dieron cuenta que para lograr atraer y retener a los talentos, necesitan proveer una experiencia diferente.

Antes cuando  
hablábamos de  
flexibilidad laboral,  
trabajo part time,  
pensábamos en una  
mujer con un bebe en  
brazos.



# ¿Cómo ser inclusivo en un nuevo modelo de trabajo?

## **Escucha todas las voces:**

Cuando diseñemos el nuevo modelo de trabajo, considera que estén representadas todas las voces. Por ejemplo: no todas las mujeres quieren lo mismo.

## **Modelo híbrido: incluirá reuniones por meets / zoom?**

Que pasara con las personas que estén en la oficina? ; que pasará con los que no? Como lograremos incluir a todos?

## **Prueba:**

No tener miedo a volver a cambiar las reglas si el modelo que definimos no funciona. Es la primera vez que nos enfrentamos a esto, simplemente no sabemos, parece que es el comienzo de una nueva era.

## **Políticas y Beneficios:**

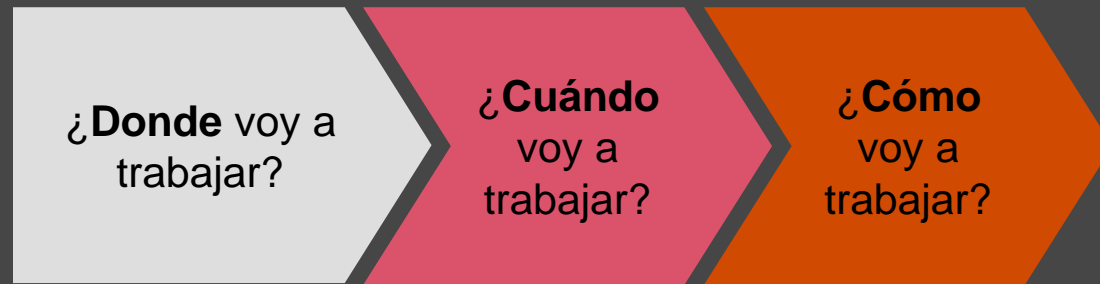
Los beneficios tradicionales vienen cambiando y van a tener que cambiar. Sean pioneros en probar.

# ¿Puede el trabajo personalizarse?

Crear un lugar de trabajo donde empleado y empleador se pongan de acuerdo para crear un lugar:

- Productivo
- Exitoso
- Desafiante
- Motivante

Empoderando a los trabajadores para que pueden tomar decisiones lo que esta bien para ellos en cuanto a: **bienestar y seguridad.**





**Rossana Grosso**  
rossana.grosso@pwc.com



**María Barreiro**  
maria.barreiro@pwc.com



**Agustina Harriague**  
agustina.harriague@pwc.com



**Mercedes Pedoja**  
mercedes.pedoja@pwc.com



Este contenido debe ser tomado únicamente con el propósito de información general y no debe utilizarse como sustituto de una consulta con asesores profesionales.

© 2021 PricewaterhouseCoopers Ltda., PricewaterhouseCoopers, PricewaterhouseCoopers Professional Services Ltda. y PricewaterhouseCoopers Software Ltda. Todos los derechos reservados. PwC refiere a la firma miembro de Uruguay y en algunas ocasiones a la red PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada. Por favor visite [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) para más detalles.