



Prácticas de Compensación Total

Insurance Survey Report

Octubre, 2022

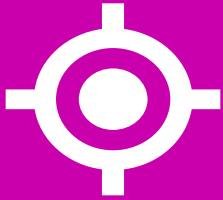


Disclaimer

Este informe fue preparado para su uso exclusivo, no fue preparado para ser usado por ninguna otra parte y podría no atender a las necesidades, inquietudes u objetivos de dicha parte. Este informe no debería ser divulgado o distribuido a ningún tercero excepto conforme lo convengamos con usted por escrito.

No asumimos ninguna responsabilidad ni aceptamos ningún deber de cuidado o responsabilidad ante ningún tercero que pudiera obtener una copia de este informe y toda confianza que dicha parte deposite en el mismo será a su exclusivo riesgo.

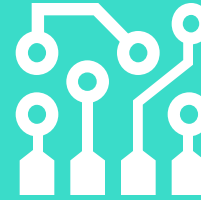
Agenda



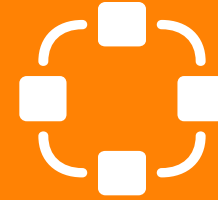
**Tendencias de
Compensación**



**Perfil y
Metodología de
la Encuesta**



**Resultados
Compensación
Colombia**



Beneficios

Presentadores

Nuestro Equipo En Colombia



Octavio Gallardo



Juan Camilo Terront

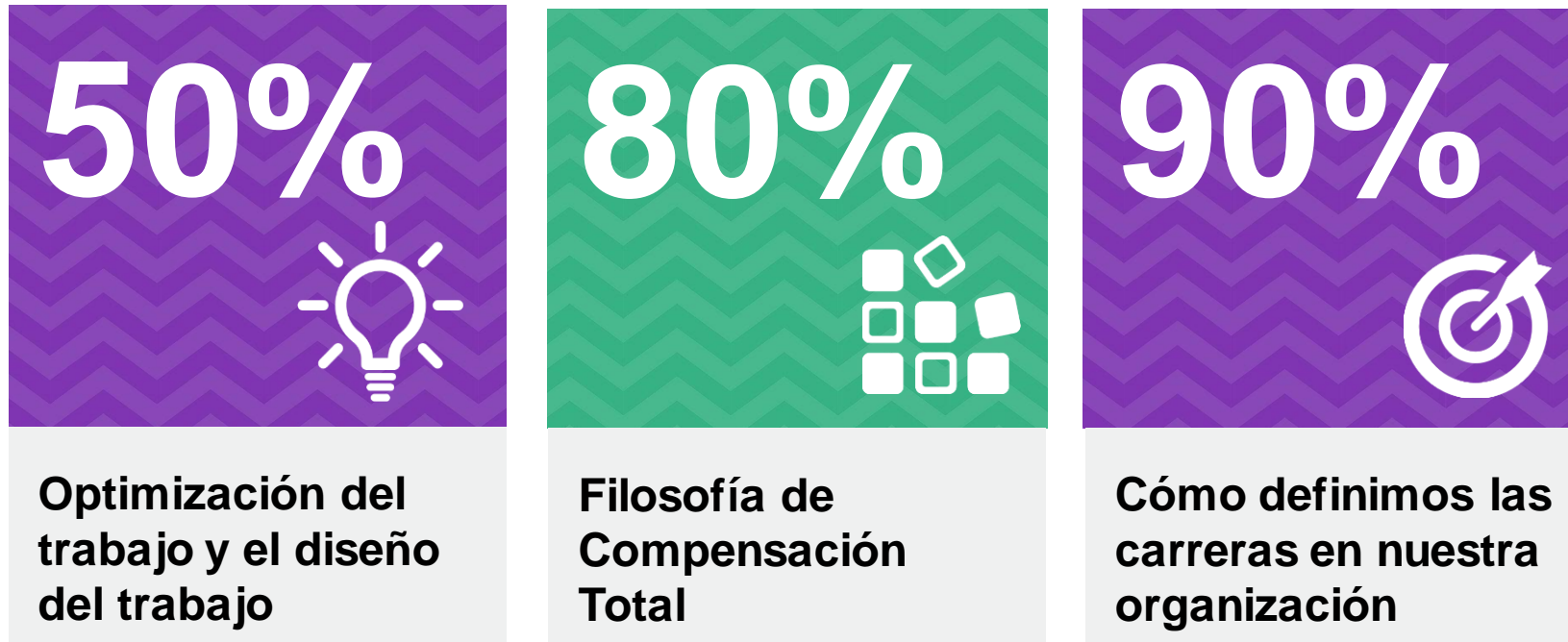
Tendencias de Compensación

Insurance Survey Report

Octubre 2022

Las empresas tienen la intención de tomar medidas en tres áreas estratégicas para hacer frente a los puntos de presión de los últimos años.

Ha incrementado el porcentaje de empleadores que esperan cambios extensos



Source: 2021 – 2022 WTW Reimagining Work and Rewards Survey

¿Cual es la visión de los Empleados y Empleadores?

Que están diciendo las empresas



Tomando acción

Cambios esperados en el trabajo y el diseño del puesto (50 %), la filosofía de recompensas totales (80 %) y cómo se definen las carreras (90 %)



Cambio de prioridades

Énfasis emergente en el bienestar de los empleados, nuevas fuentes de talento y DEI; El trabajo flexible ahora es un componente central de las recompensas totales (73 %)



Diferenciación

El 72 % planea diferenciar los programas de beneficios y personalizar la experiencia de los empleados en los próximos años



La ecuación de Compensación Total: $1+1 = 3$

El 62% de los empleados que tienen una visión desfavorable de sus programas de compensación total, dicen que se irán por un aumento salarial de menos del 5%; sin embargo, esa estadística cae al 36% cuando los empleados tienen una visión *favorable* de las recompensas totales.

Que están diciendo los empleados:



La Seguridad Laboral es lo mas relevante

El salario, la seguridad laboral, los beneficios básicos y el trabajo flexible son los impulsores de atracción y retención más importantes



Los beneficios principales se mantienen

La relevancia de flexibilidad de beneficios, como herramienta de atracción y retención.



La personalización es clave

El 82% de los empleados que sienten que los beneficios satisfacen sus necesidades quisieran permanecer con su empleador.

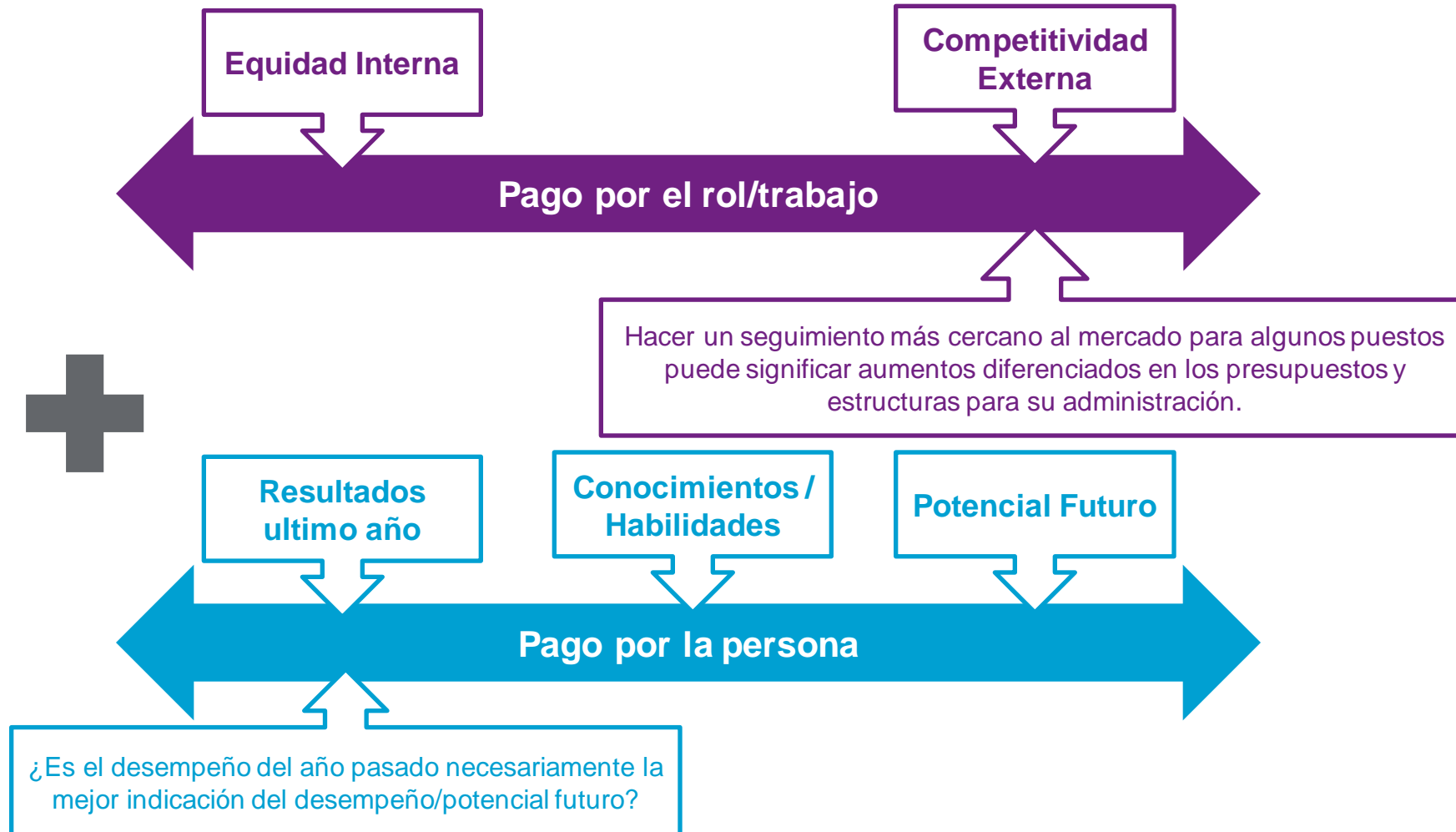


Trabajo Flexible: diferenciador / practica

Fuera de la seguridad financiera, el trabajo flexible es el factor más importante en la atracción y retención; Más de la mitad de los empleados (58%) quieren trabajar de forma remota/hibrida la mayor parte o parte del tiempo

Sources: : 2022 Global Benefits Attitudes Survey | 2021 – 2022 Willis Towers Watson Reimagining Work and Rewards Survey | 2021 Benefit Trends Survey | 2021 Employee Experience Survey - Shaping EX strategies for impact

Las empresas están comenzando a pensar cuidadosa y deliberadamente sobre qué es lo que están pagando y el propósito del pago.



Atracción y Retención

Marco general

Atracción y Retención

1

La seguridad es lo más importante

Los empleados identifican el salario y la seguridad laboral como los impulsores más importantes de atracción y retención.

2

Enfatice los beneficios principales

Los empleados que dicen que sus beneficios satisfacen sus necesidades y brindan una experiencia superior tienen más probabilidades de quedarse en las compañías

3

Centrarse en políticas de trabajo flexibles

Fuera de la seguridad financiera, los arreglos de trabajo flexibles se encuentran entre los factores más importantes en la atracción (tercero) y la retención (cuarto).

4

Apoyar el bienestar de los empleados

Los empleadores que lograron apoyar el bienestar de los trabajadores durante la pandemia tienen niveles de retención significativamente más altos.

5

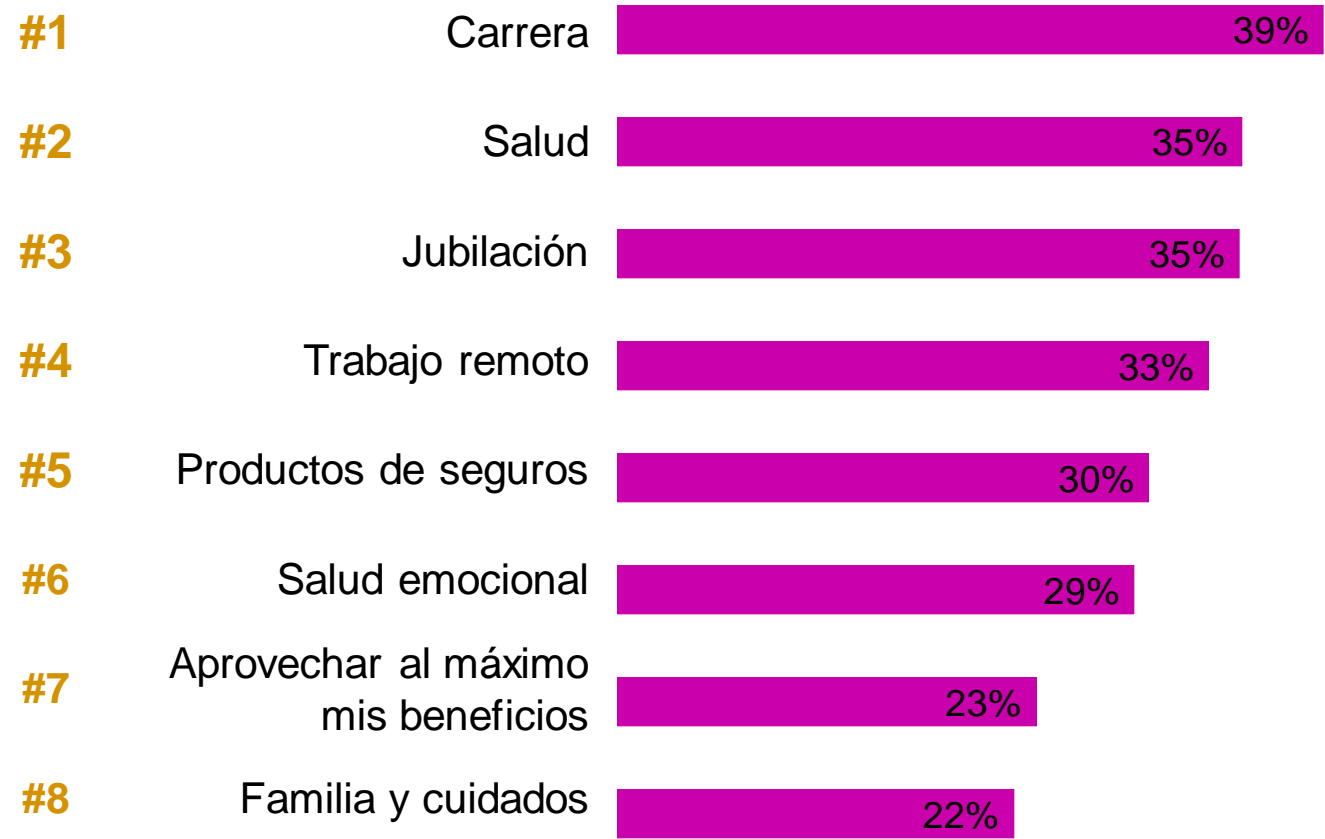
Involucrar a los empleados en DEI e iniciativas climáticas más amplias

Alrededor de la mitad de los empleados piensan que la diversidad, la equidad y la inclusión, así como el medio ambiente, son importantes para ellos.

Source: 2022 Global Benefits Attitudes Survey

¿En qué beneficios quieren los empleados que se focalicen sus empleadores?

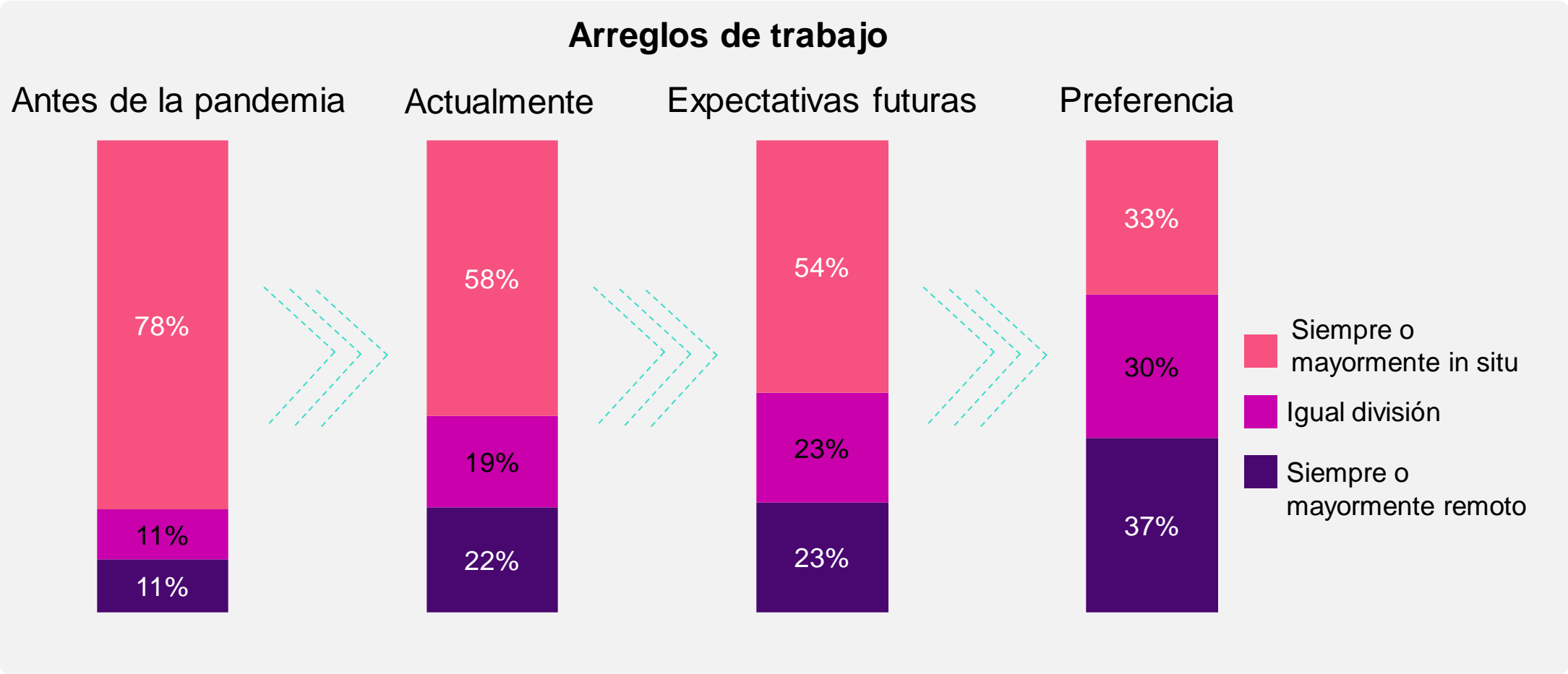
¿En cuál de los siguientes le gustaría más que su empleador lo apoyara o se enfocara? *Clasificado en el top 3.*



Muestra: Todos los empleados.
Fuente: Encuesta Global de Actitudes sobre Beneficios 2022, América Latina.

A los empleados les gustaría trabajar más de forma remota de lo que esperan se les permita

La mitad espera trabajar mayormente in situ, pero solo un tercio lo prefiere



Muestra: Todos los empleados.
Nota: Porcentajes pueden no sumar 100% debido a redondeo.
Fuente: Encuesta Global de Actitudes sobre Beneficios 2022, América Latina.

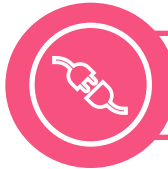
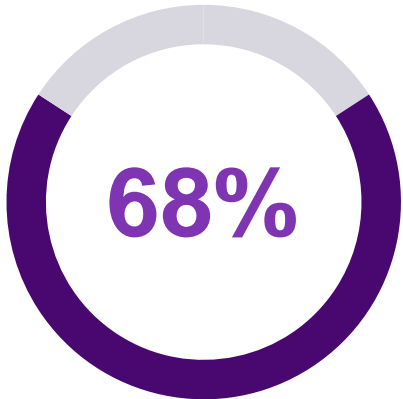
El trabajo remoto ha sido una experiencia mixta para los empleados

El equilibrio entre la vida laboral y personal ha mejorado, pero los empleados se sienten más desconectados



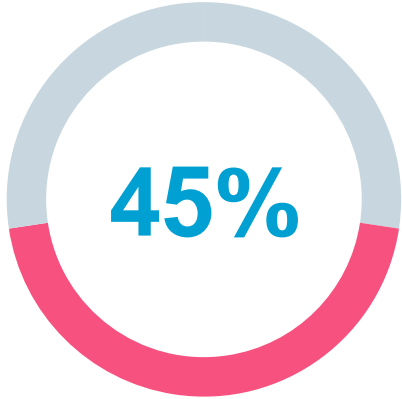
Equilibrio trabajo-vida

Trabajar de forma remota me ayuda a lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal



Desconexión

Me siento más desconectado de mi equipo mientras trabajo de forma remota



Desarrollo de carrera

Me preocupa que trabajar de forma remota tenga un impacto negativo en mi carrera



Muestra: Todos los empleados que han experimentado trabajar de manera remota.
Nota: Porcentajes indican “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo”.
Fuente: Encuesta Global de Actitudes sobre Beneficios 2022, América Latina.

Resultados de la Encuesta

Insurance Survey Report

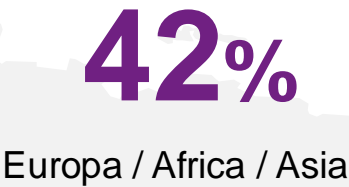
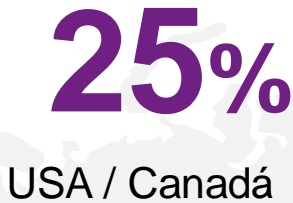
Octubre, 2022

Perfil de Participantes

Sector Asegurador– Colombia 2022



Casa Matriz



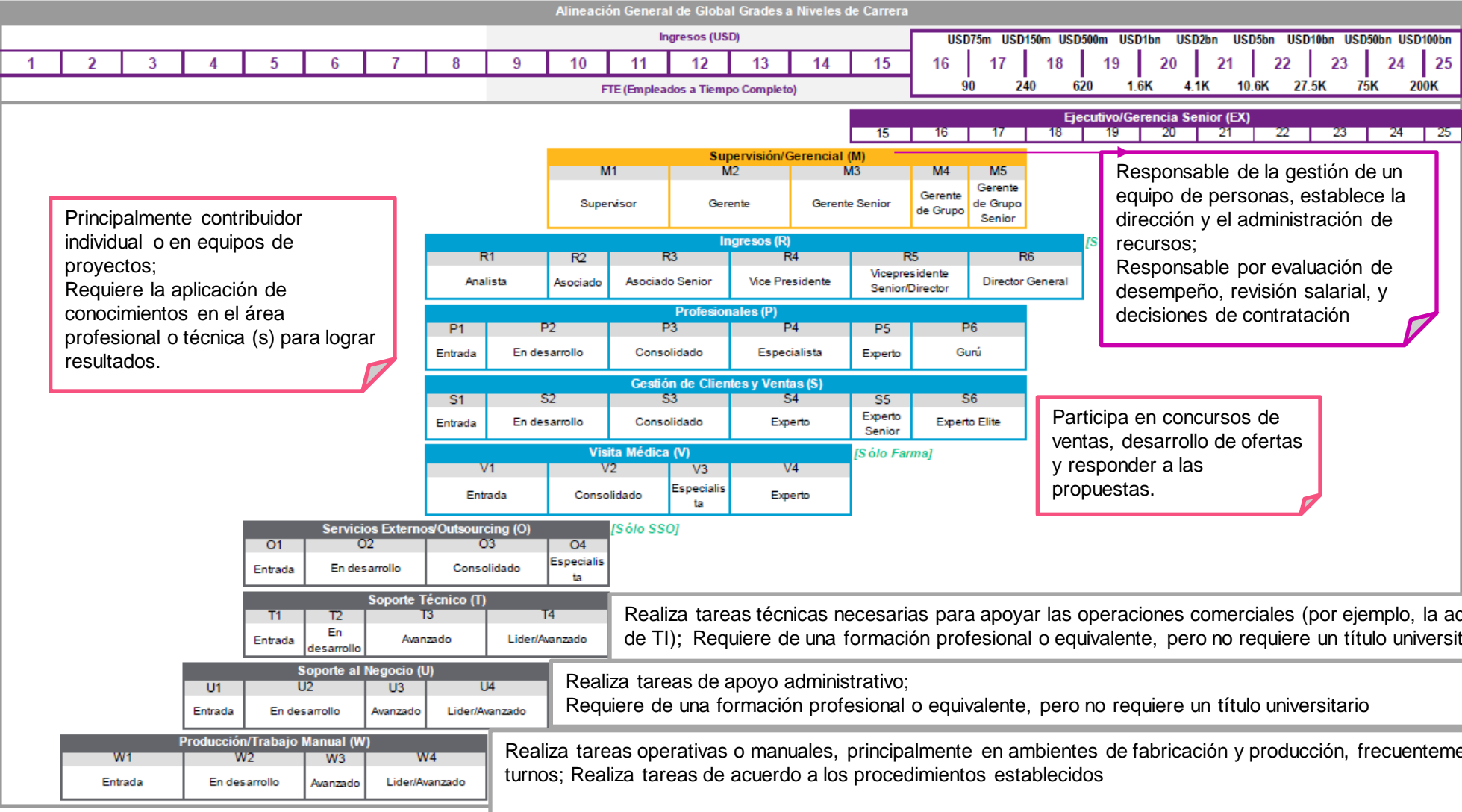
Metodología

Elementos de Compensación



Metodología

Niveles de Carrera

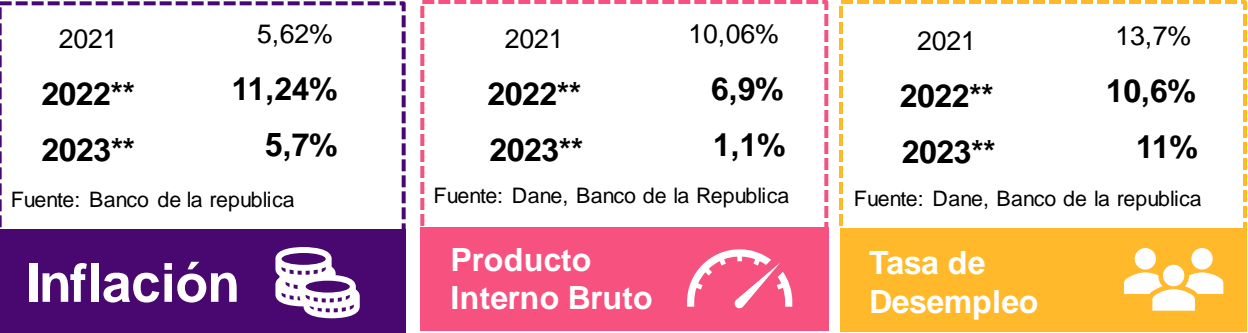


Tendencia Macro

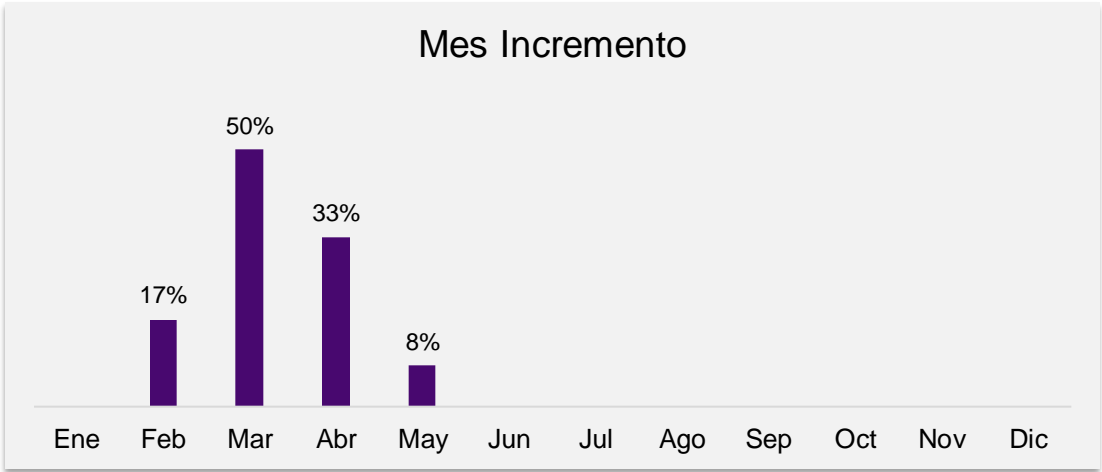
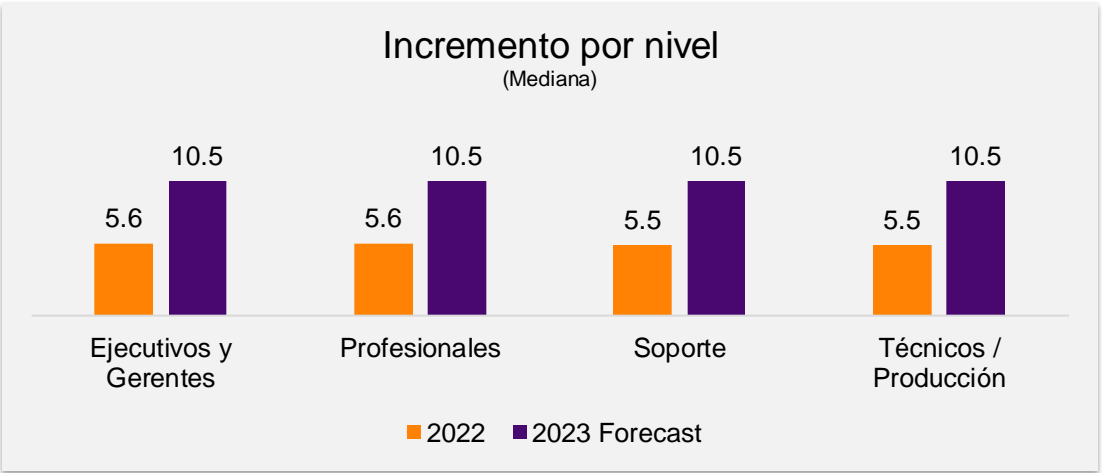
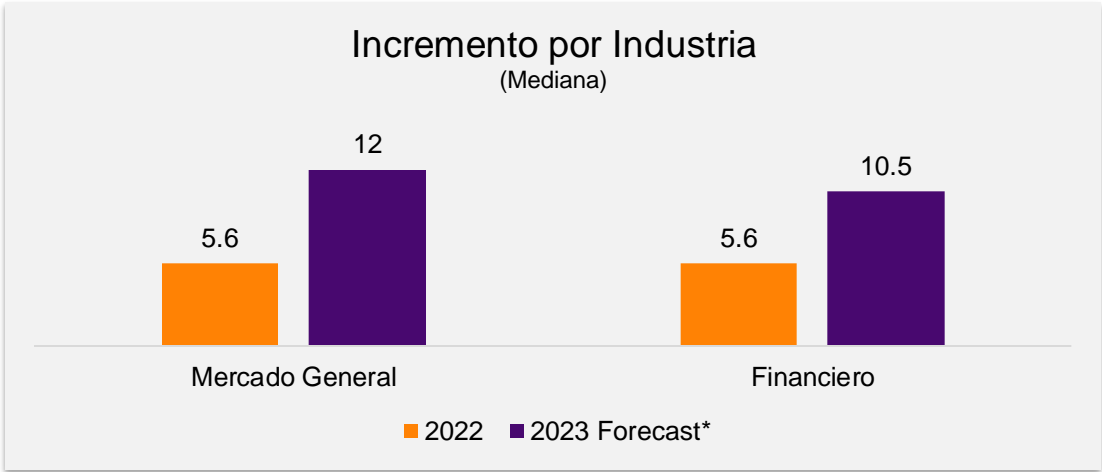
Insurance Survey Report

Incrementos Salariales y Macroeconómicos

Colombia



** Forecast Septiembre/2022

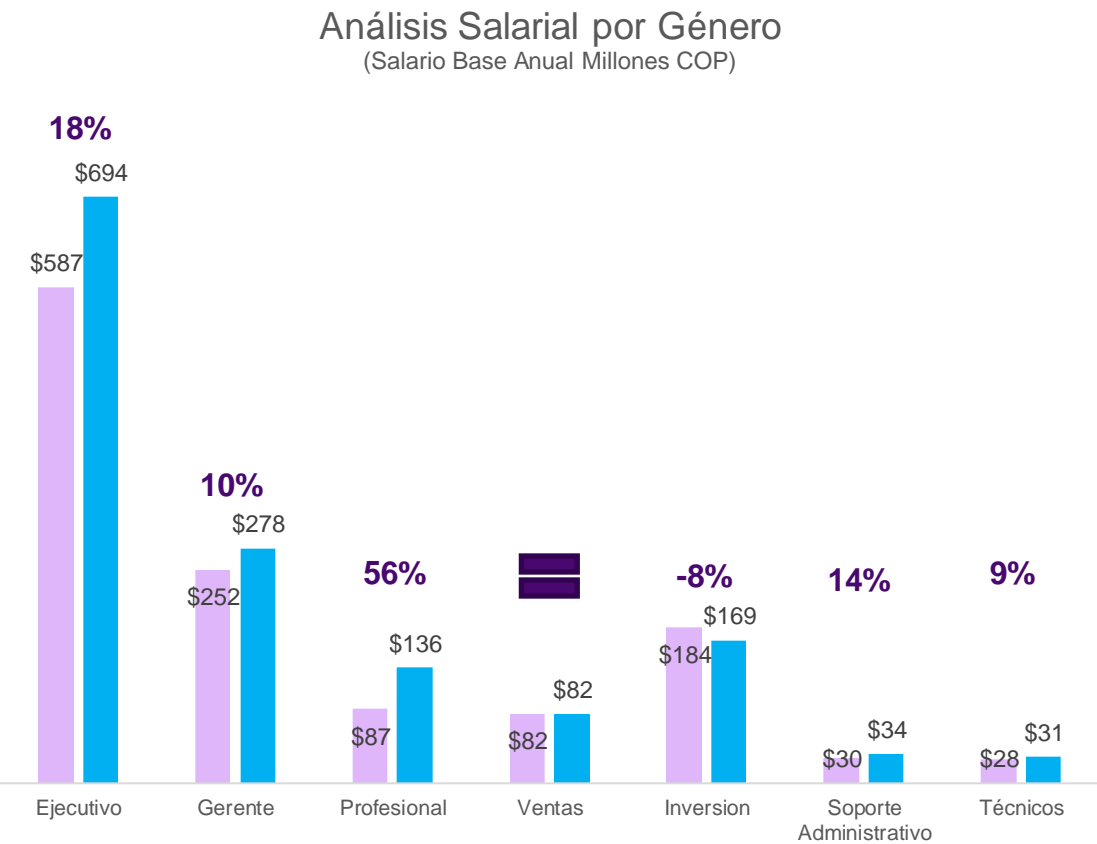
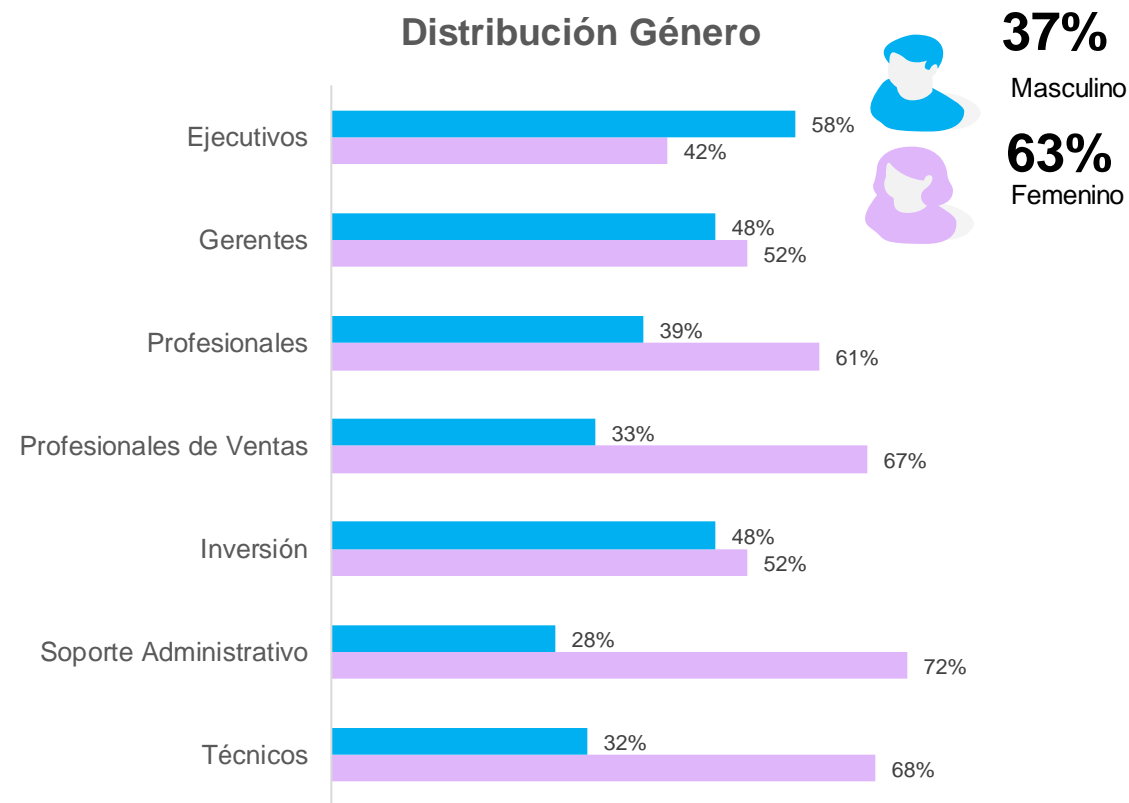


Fuente: Salary Budget Planning Report – July Edition
*Sondeo de incrementos WTW Colombia corte 10/2022

Resultados Compensación Colombia

Insurance Survey Report

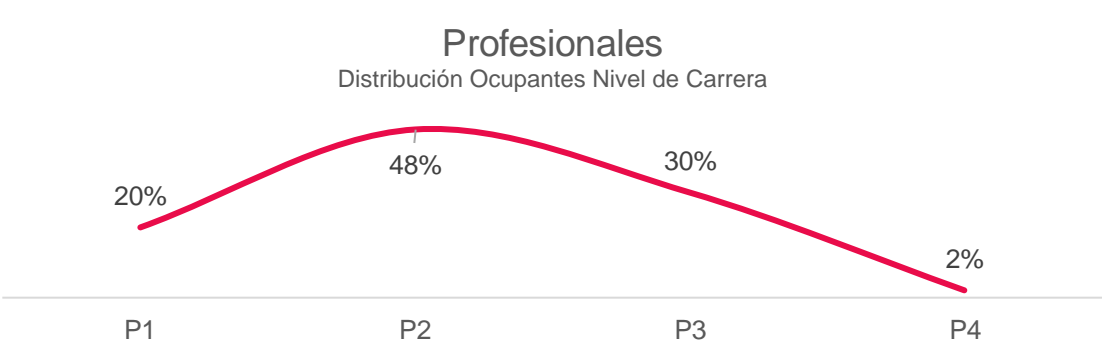
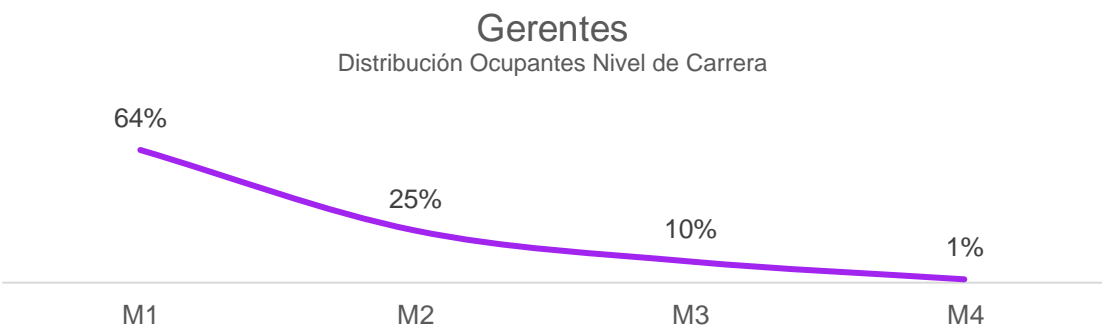
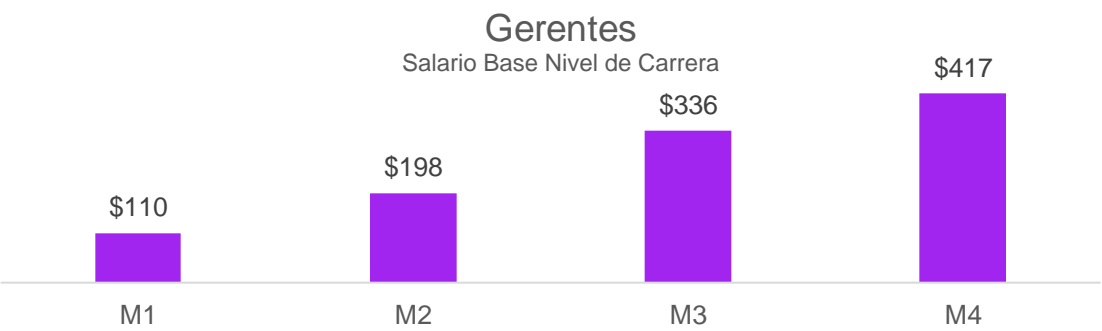
Demográficos



Fuente: 2022 Insurance Survey Report– Colombia

Salario Base Anual

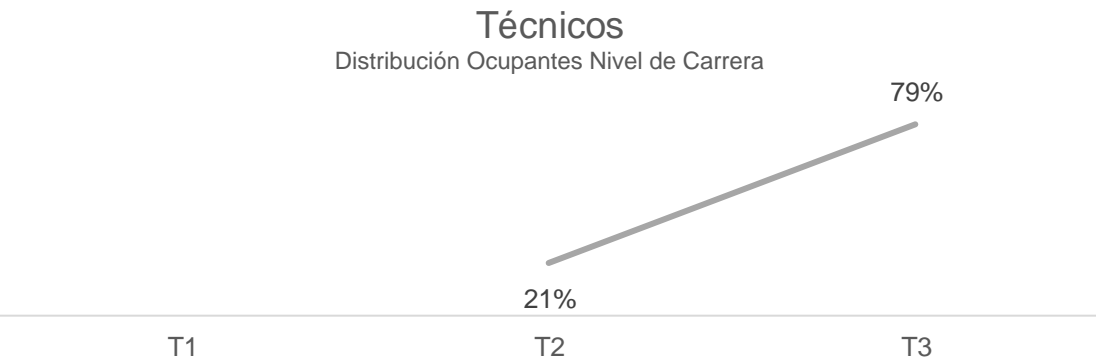
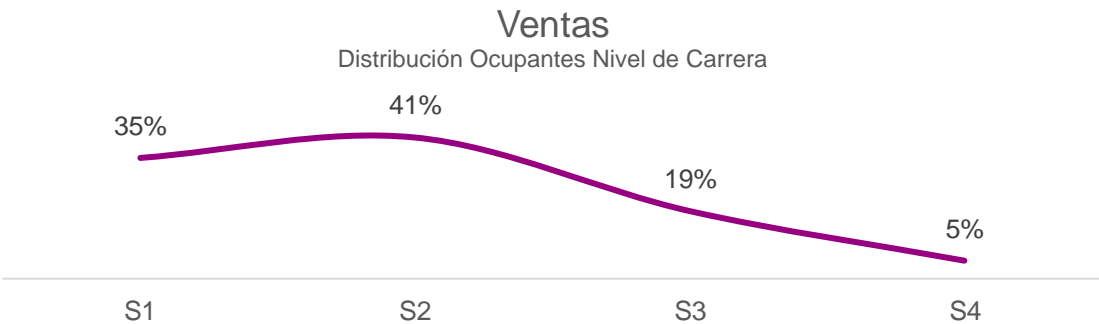
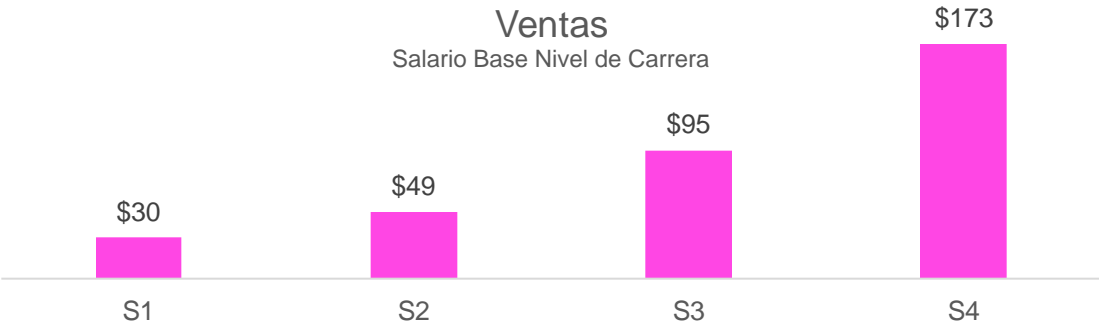
Supervisores - Gerencias / Profesionales



Fuente: 2022 Insurance Survey Report- Colombia
Cifras Expresadas en Millones de COP

Salario Base Anual

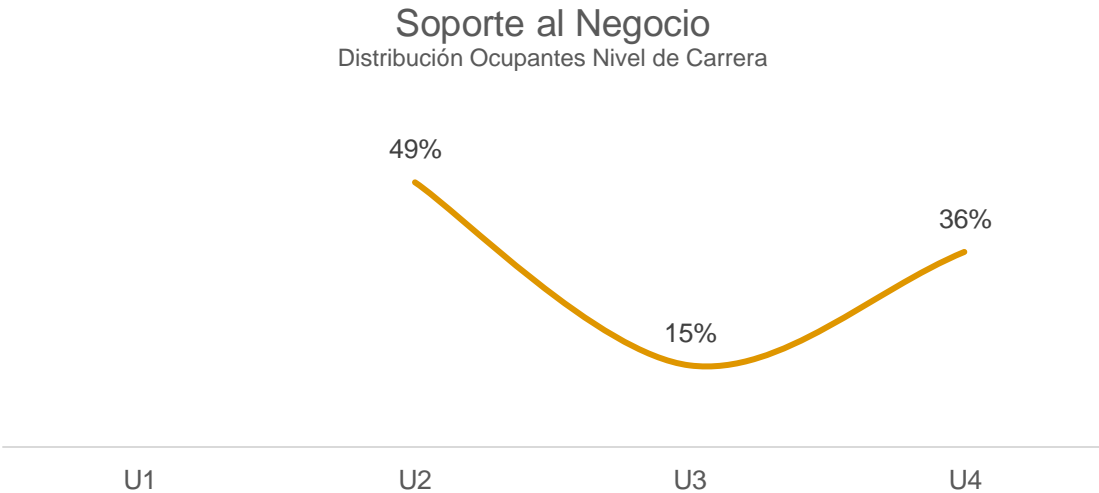
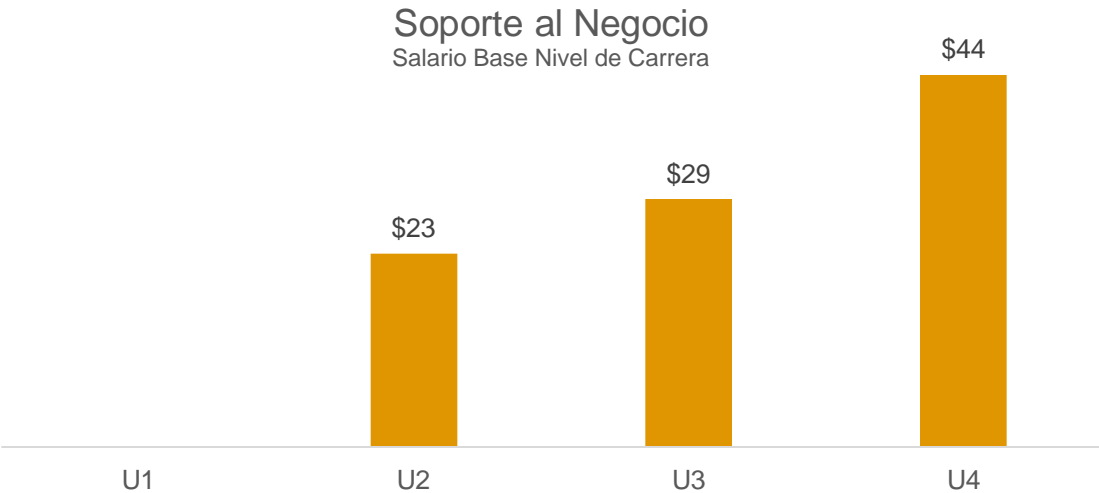
Ventas / Técnicos



Fuente: 2022 Insurance Survey Report – Colombia
Cifras Expresadas en Millones de COP

Salario Base Anual

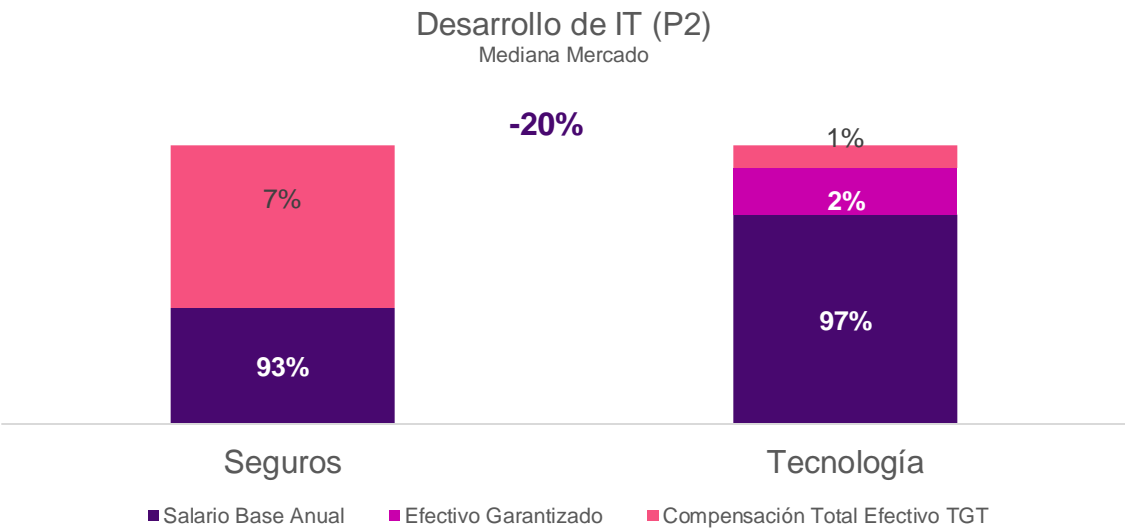
Soporte al Negocio



Fuente: 2022 Insurance Survey Report– Colombia
Cifras Expresadas en Millones de COP

Comparación Salarial

Sector Asegurador vs TMG



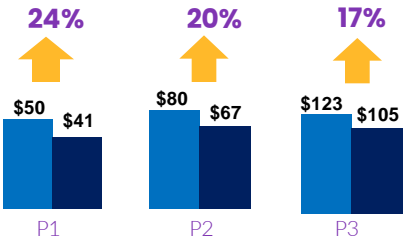
Desarrollo de IT – Generalista (AID): Diseña, desarrolla, codifica, depura o personaliza soluciones de tecnologías de la información (TI) para el propio negocio.

Banda de Carrera P2:

- ✓ El trabajo se lleva a cabo en forma individual o trabajando en equipo por proyecto, con énfasis en el conocimiento disciplina en lugar en la gestión de personas.
- ✓ Requiere aplicar sus conocimientos especializados en su área de competencia para obtener resultados.
- ✓ Trabaja bajo un nivel de supervisión moderado.

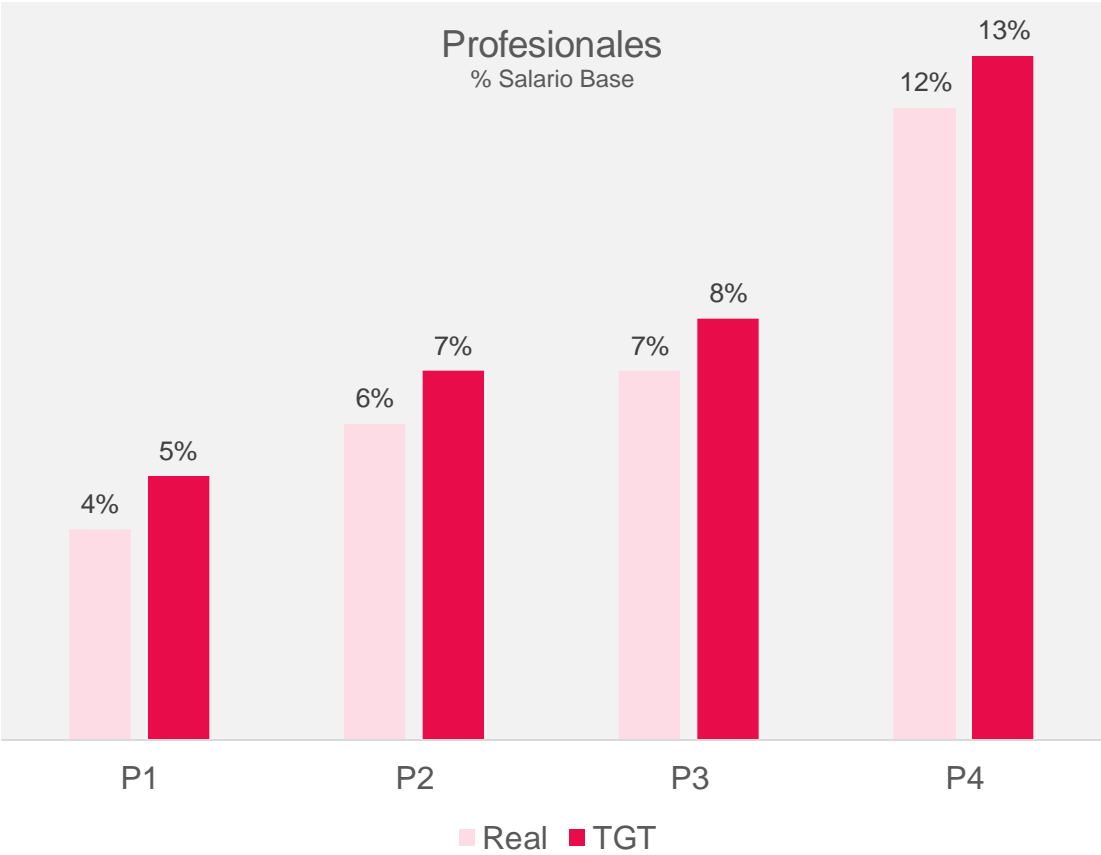
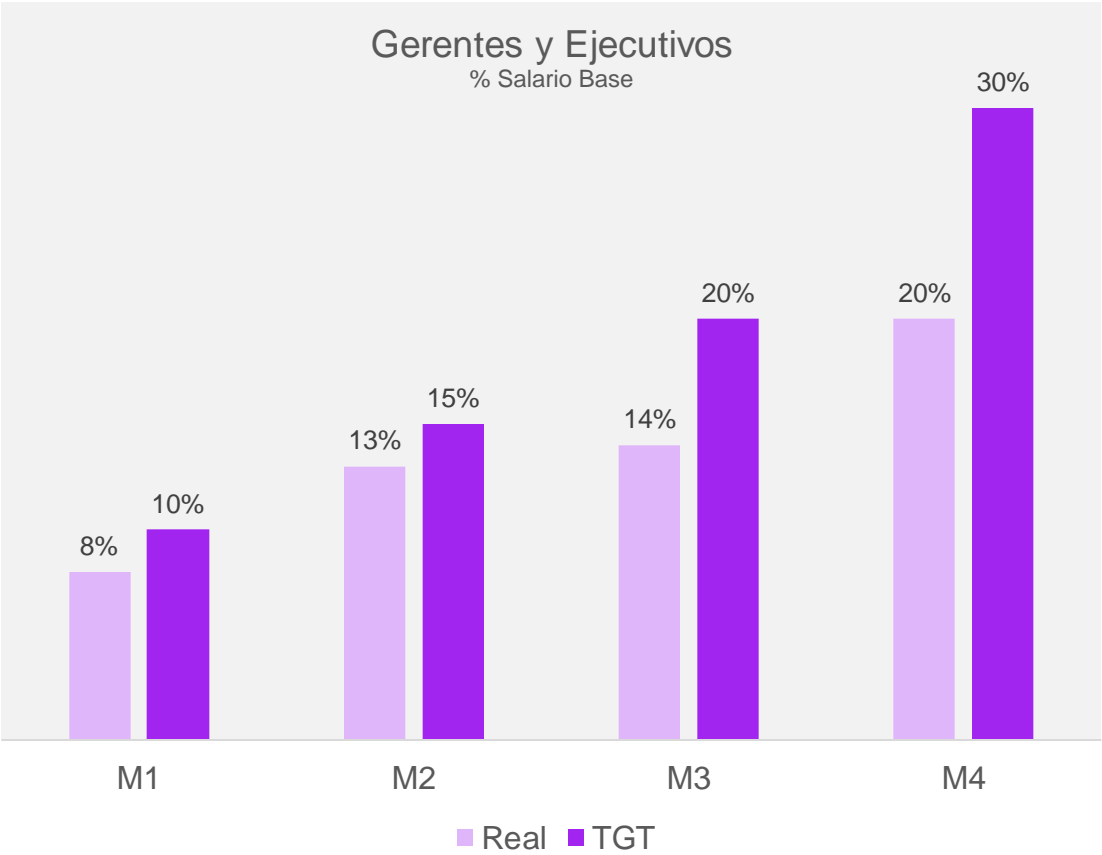
Puestos con crecimiento de más de 10%		
Arquitectura IT	Ciencia de Datos e Inteligencia de Negocios	Asesoramiento de Sistemas (Consultoría)
Seguridad Cibernética	Desarrollo de Productos	Gestión de Producto (Mkt digital)

En el sector de TMG, en la banda de Carrera profesional, para los niveles P1, P2 y P3 se identificó una diferencia marcada en los salarios de los cargos de tecnología con respecto a los de áreas administrativas.



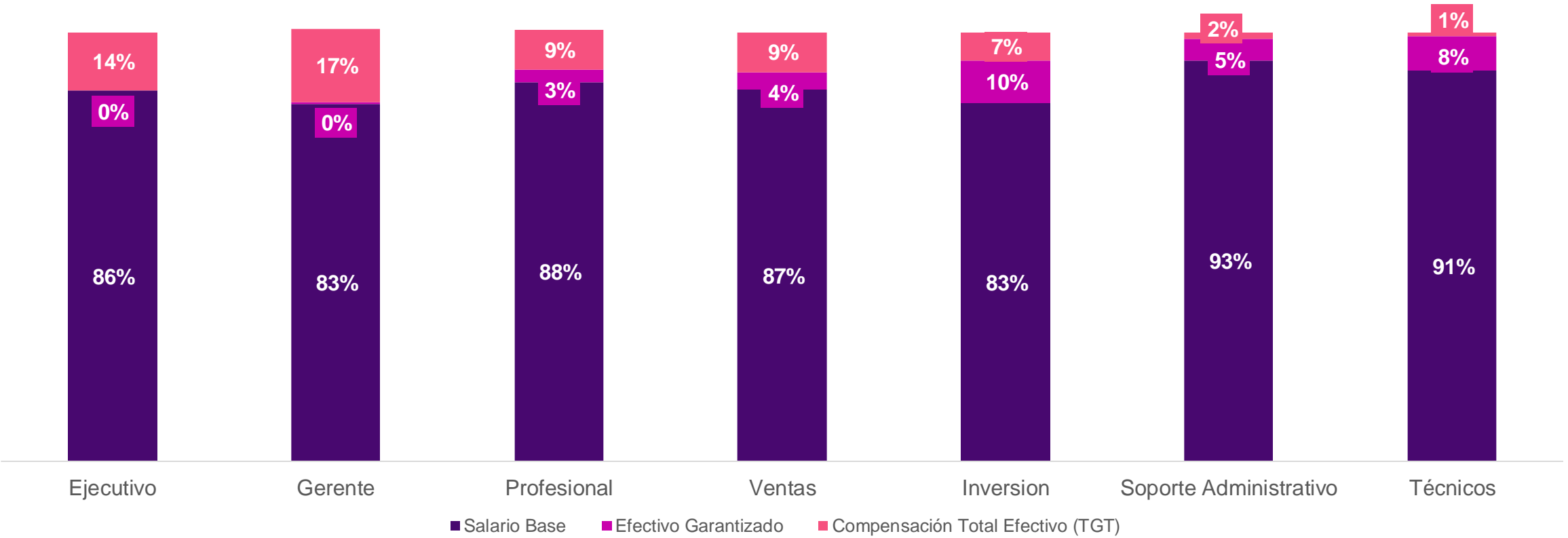
Incentivos de Corto Plazo

Total Corto Plazo Target y Actual



Mix de Compensación

Nivel









Beneficios

Pharmaceutical and Health Sciences Survey

Beneficios

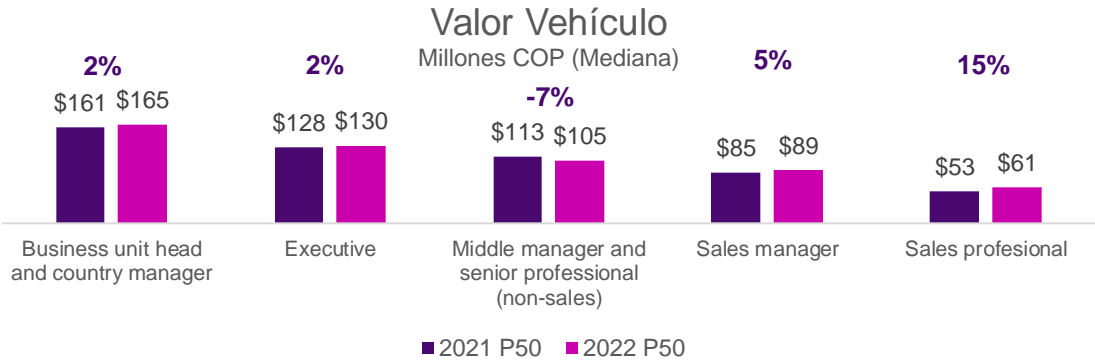
Prevalencias

Plan Médico	Seguro de Vida	Automóvil	Aux. Alimentación	Programas de Bienestar	Beneflex
					
83% Todos los empleados Medicina Prepagada 70% CyH: 67% Otros: 9.6%	85% Todos los empleados	70% Ejecutivos 59% Directores	65% Todos los empleados	86% Todos los empleados	13% Todos los empleados
<ul style="list-style-type: none"> Cobertura 95% para empleado y grupo familiar básico. 	<ul style="list-style-type: none"> 100% de la prima. 24 salarios por muerte natural 48 salarios por muerte accidental 	<ul style="list-style-type: none"> Auto de compañía, Leasing o Renting. Impuestos, Seguros y Mantenimientos cubiertos al 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Subsidiado / Servicio de cafetería 35% Vales de alimentación / Tarjeta 42% 	<ul style="list-style-type: none"> Chequeo médico Programas de asistencia al empleado Membresía de Gimnasio 	El 59% de estas organizaciones implementa un paquete de beneficios a elección del colaborador.

Fuente: 2022 Benefits Design Practices Report – All Industries

Beneficios

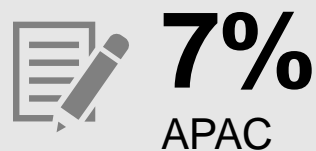
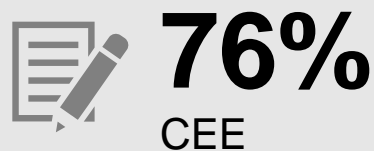
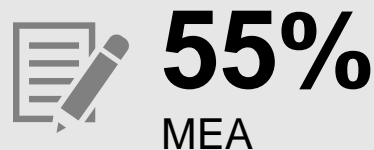
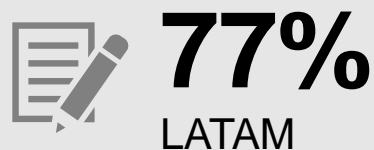
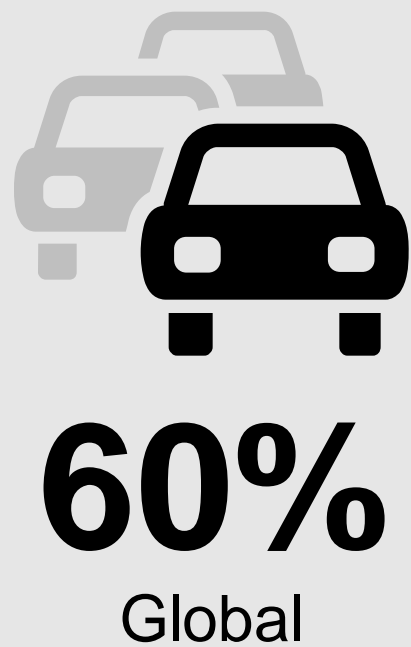
Automóvil



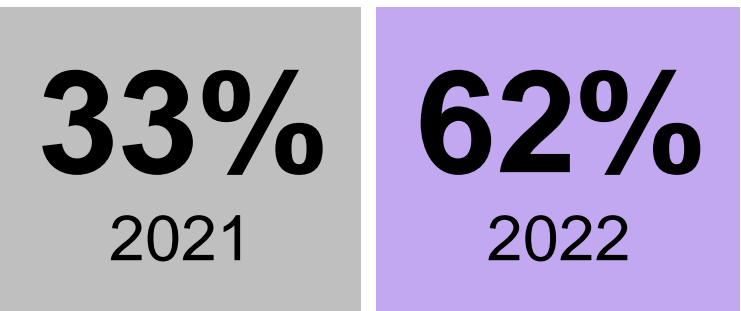
	Precio de Compra (Mediana)	Marca / Modelo	Monto Auxilio Anual (Mediana)	Reemplazo 37-48 Meses/ 80.000km (Mediana)	
Gerente General / Unidad de Negocio	165,803,029	Ford Explorer, Jeep Cherokee, Ford Escape	37,000,000	62.5%	66.7%
Ejecutivos	130,170,801	Ford Explorer, Ford Escape, Dodge Journey	58,000,000	66.7%	70.7%
Gerencia Media / Profesional Senior (no-ventas)	105,780,660	Mazda CX-5, Volkswagen Tiguan	39,324,000	71.4%	70.0%
Supervisor and profesional (no-ventas)	-		23,514,660	42.9%	40.0%
Gerente Ventas	89,270,079	Mazda CX-5	24,862,035	71.8%	68.8%
Profesional Ventas	61,013,214	Nissan Versa, Renault Duster, Renault Logan	21,624,756	66.7%	67.9%

Automóvil

Las organizaciones seguirán revisando las marcas y modelos de coches que ofrecen

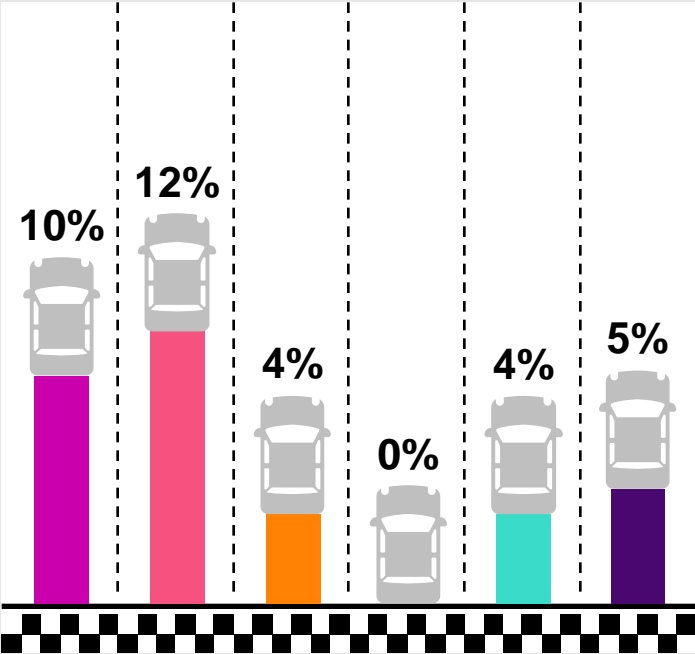


Las organizaciones con sede en EMEA son las que más han aumentado la revisión de marcas y modelos de coches, con un salto del 29% en 2022 respecto al año pasado

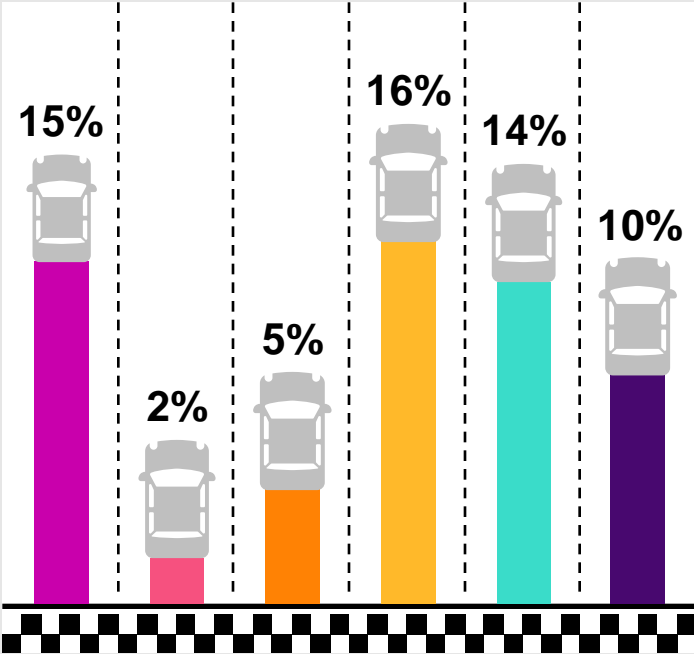


Automóvil

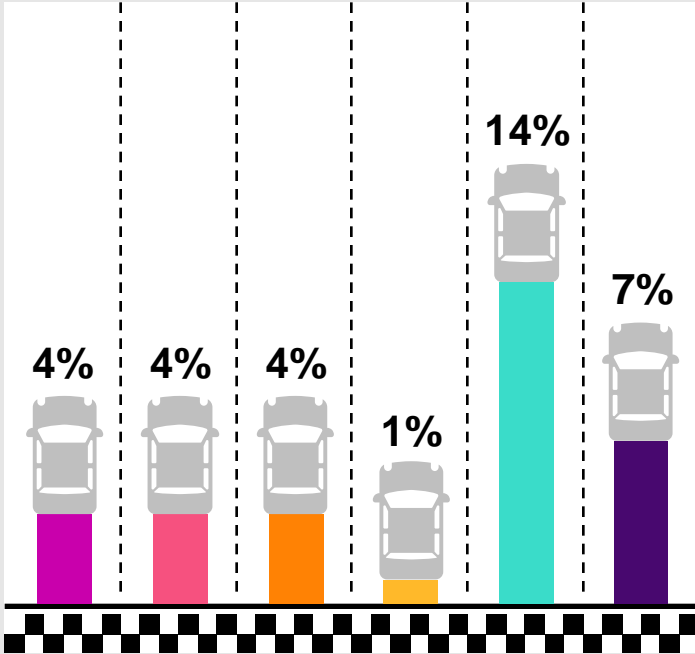
También se está decidiendo quién tiene derecho a un coche de empresa, y algunas organizaciones **han eliminado por completo** la posibilidad de optar a determinadas funciones o categorías de empleados.



algunas organizaciones introducirán la posibilidad de elegir entre un coche de empresa y una asignación en dinero a los empleados que tengan derecho a un coche en **función de su estatus**



Otros introducirán la posibilidad de elegir entre un coche de empresa y una asignación en efectivo para los empleados que tengan derecho a un coche debido a sus **necesidades laborales**



APAC LATAM CEE MEA WEST Global

Preguntas?



GRACIAS

wtw

Willis Towers Watson Data Services

Willis Towers Watson Data Services is a leading provider of compensation, benefit and employment practice information to the global employer community. Our databases are recognized worldwide as a premier source of current data for compensation planning.

About Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) is a leading global advisory, broking and solutions company that helps clients around the world turn risk into a path for growth. With roots dating to 1828, Willis Towers Watson has 45,000 employees serving more than 140 countries and markets. We design and deliver solutions that manage risk, optimize benefits, cultivate talent, and expand the power of capital to protect and strengthen institutions and individuals. Our unique perspective allows us to see the critical intersections between talent, assets and ideas – the dynamic formula that drives business performance. Together, we unlock potential. Learn more at willistowerswatson.com