

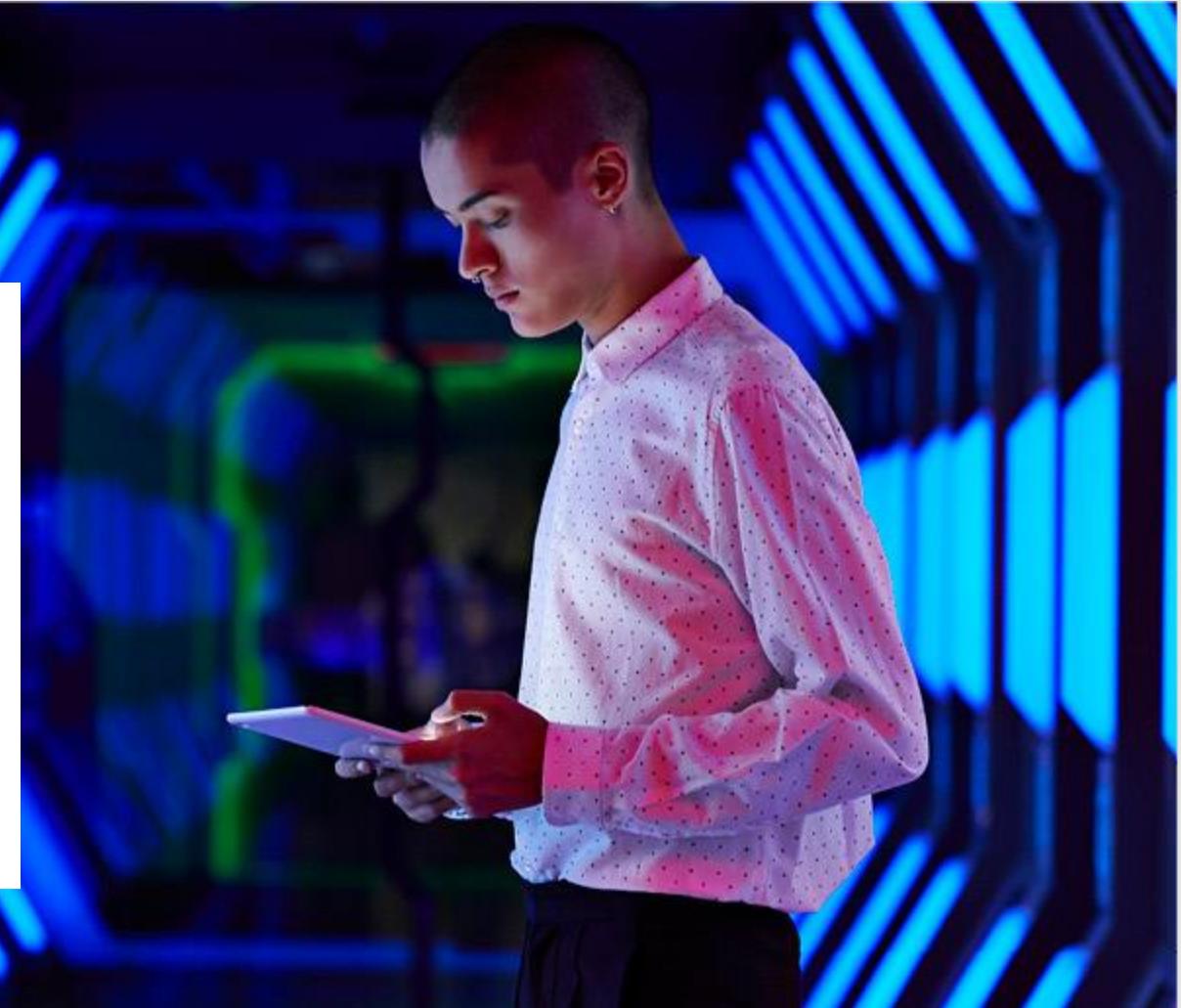
Prácticas de Compensación Total

Presentación Resultados

Encuesta de Tecnología, Media y Gaming

Work and Rewards | Willis Towers Watson

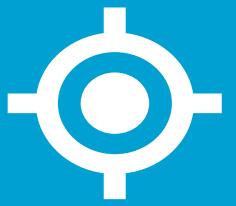
Octubre 2022



Disclaimer

Este informe fue preparado para su uso exclusivo y en los términos y las condiciones convenidas con usted. 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
Generales de
Compensación



Perfil y
Metodología de
la Encuesta



Resultados
Compensación
Colombia



Beneficios

Presentadores



Octavio Gallardo



Jorge Andrés Mora



Tendencias Generales de Compensación

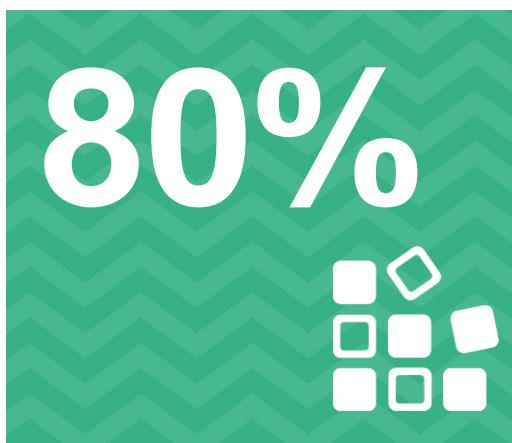
Octubre 2022

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



Optimización del trabajo y el diseño del trabajo



Filosofía de Compensación Total



Cómo definimos las carreras en nuestra organización

Source: 2021 – 2022 WTW Reimagining Work and Rewards Survey

¿Cuál 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.

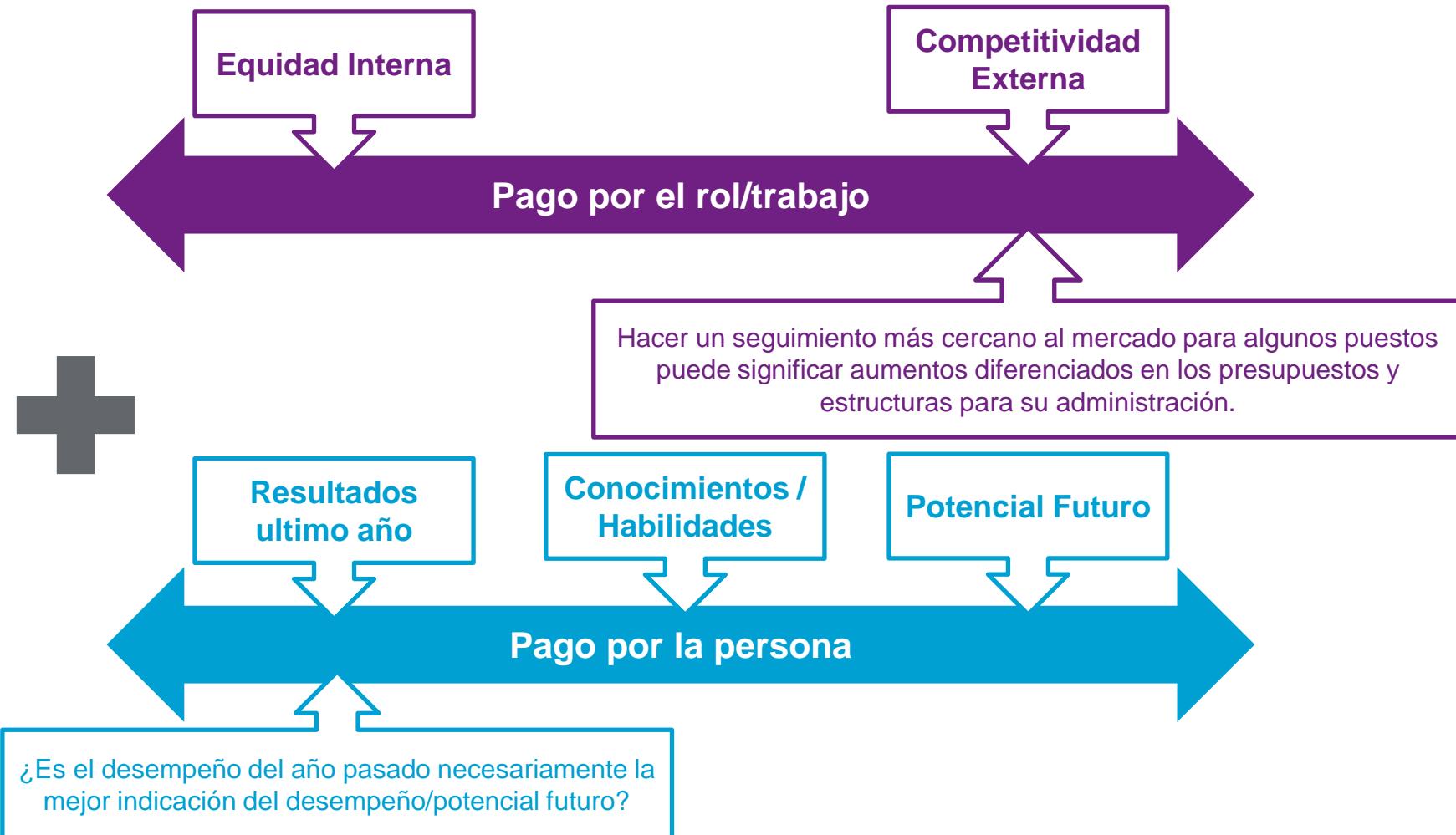


Trabajo Flexible: diferenciador / práctica

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/híbrida 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.



Attraction and Retention

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

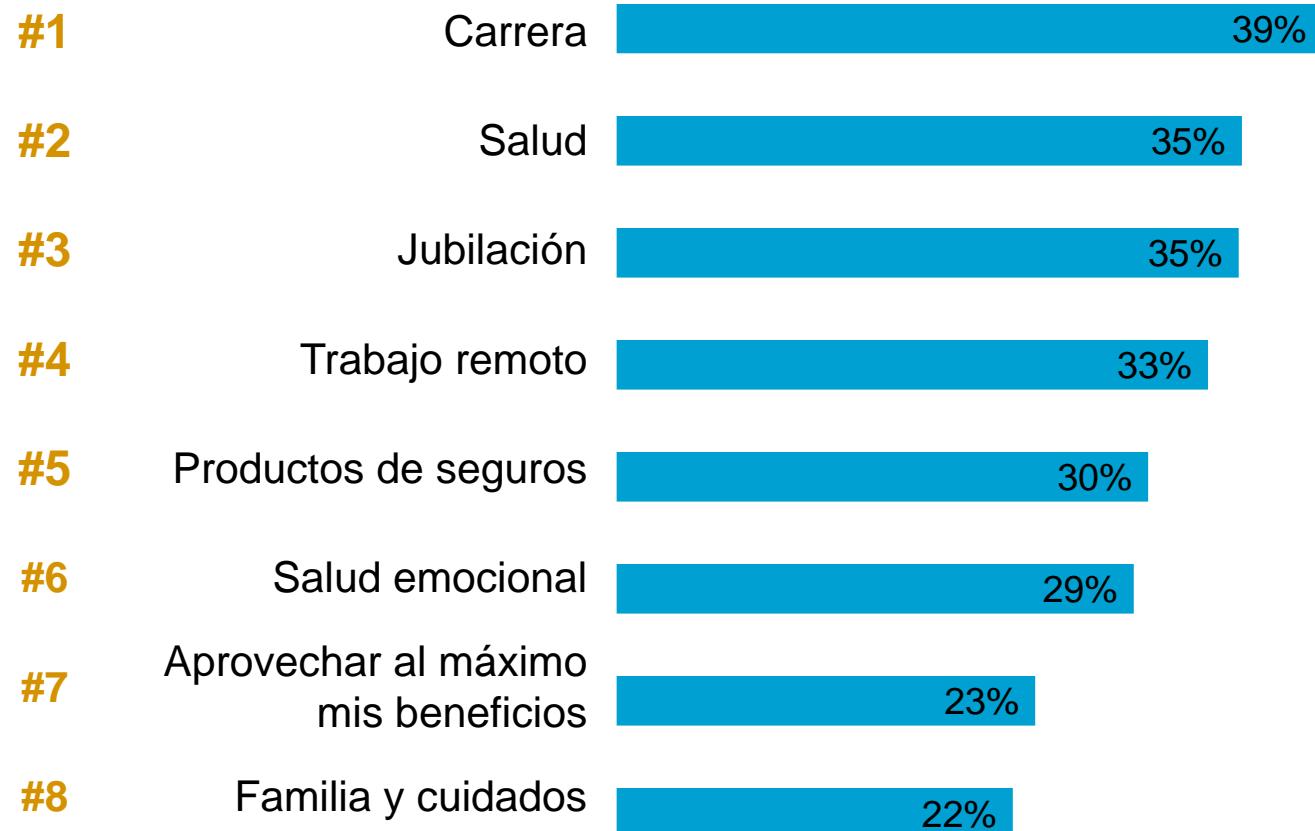
Involucrar a los empleados en DEI e iniciativas climáticas más amplias

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.*

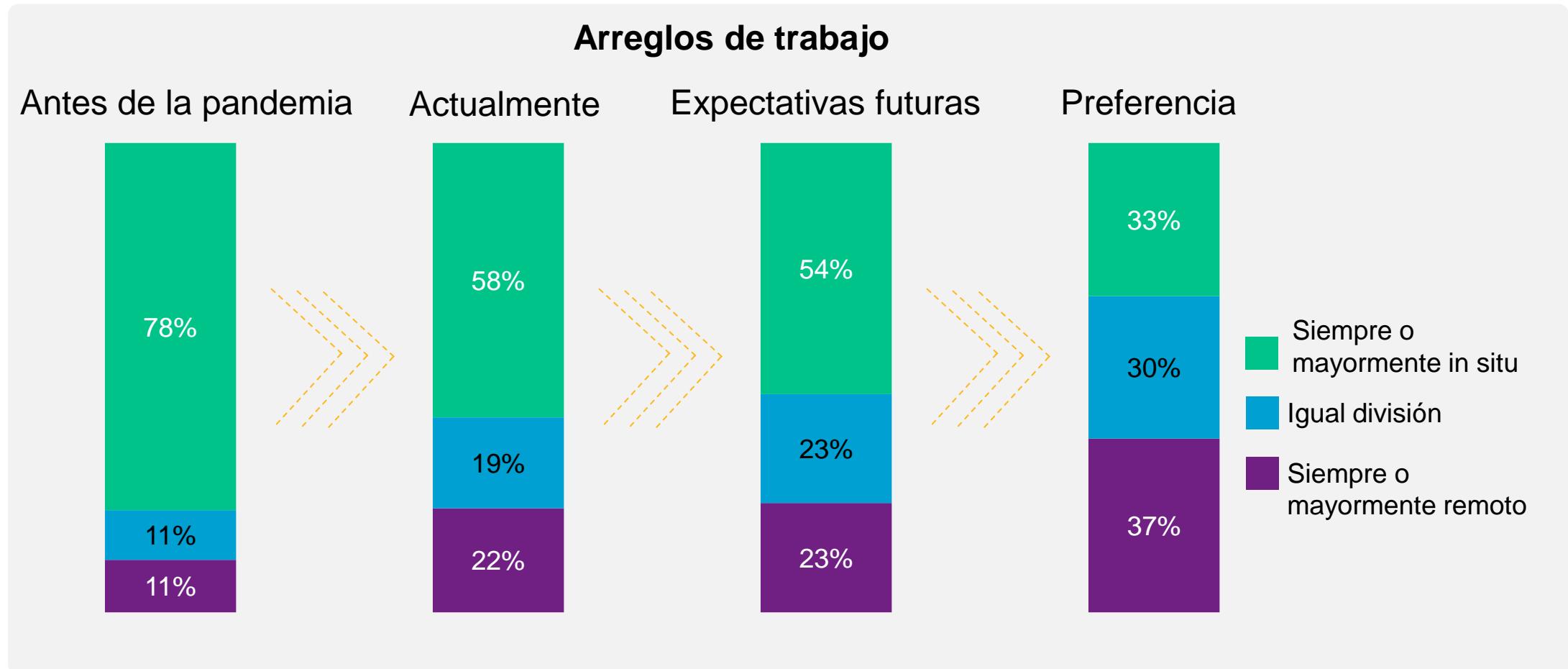


Muestra: Todos los empleados.

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.

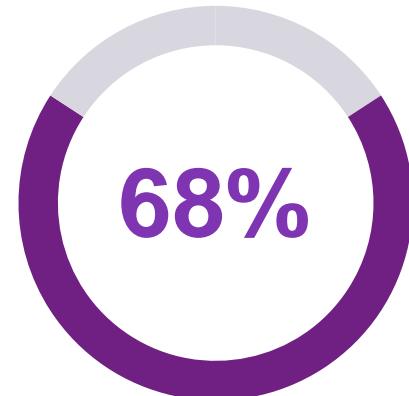
El trabajo remoto ha sido una experiencia mixta para los empleados

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

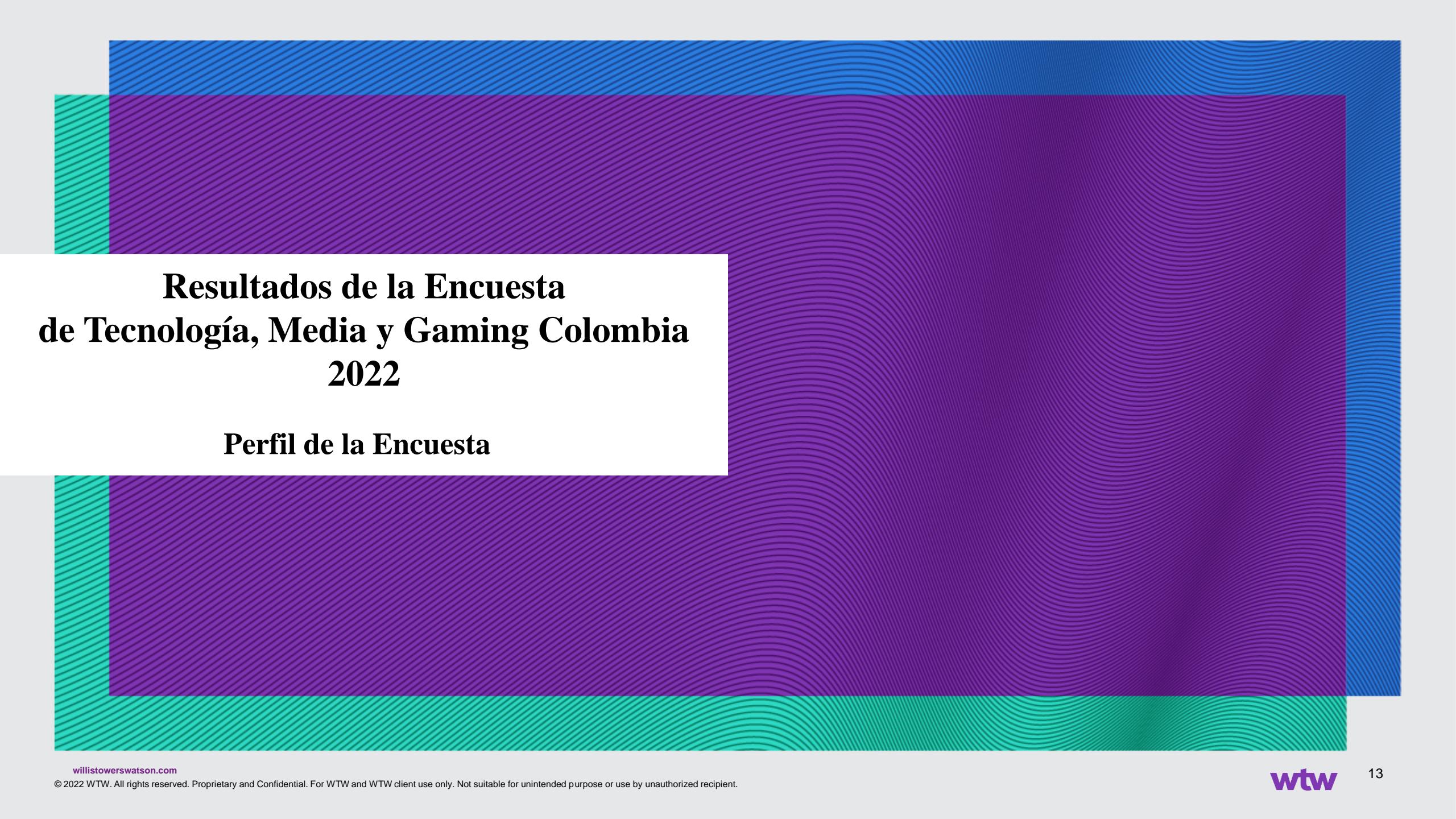
Me preocupa que trabajar de forma remota tenga un impacto negativo en mi carrera



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.

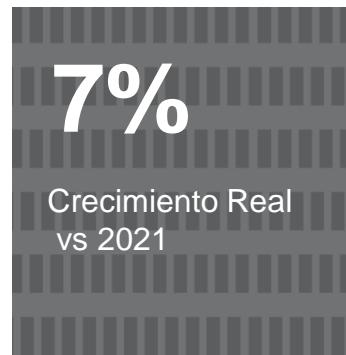


Resultados de la Encuesta de Tecnología, Media y Gaming Colombia 2022

Perfil de la Encuesta

Perfil de Participantes

Encuesta de Tecnología, Media and Gaming Colombia 2022



Casa Matriz

45%

USA / Canadá

34%

Europa / África / Asia

5%

Colombia

16%

Latinoamérica

Distribución por Nivel

147	Ejecutivos
5.867	Gerentes
32.847	Profesionales
6.189	Prof. Ventas
3.841	Técnico
4.598	Soporte Administrativo

Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

Subsectores

Encuesta de Tecnología, Media and Gaming Colombia 2022

High Tech <ul style="list-style-type: none">▪ Hardware▪ Software▪ Consultorías de TI▪ Robótica y Automatización 50	Media <ul style="list-style-type: none">▪ Medios y Entretenimiento▪ Online / Digital Media▪ TV Networks▪ Publicidad 20	Telecomunicaciones <ul style="list-style-type: none">▪ Telecomunicaciones▪ Red y Servicios▪ Infraestructura, Productos▪ Equipos y Servicio 25
FinTech <ul style="list-style-type: none">▪ Medios de Pago▪ Transacción Electrónica▪ Banca Comercial▪ Banca Privada 17	Otros <ul style="list-style-type: none">▪ Aeroespacial y Defensa▪ Instrumentos y equipos de prueba 8	

Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

Resultados de la Encuesta de Tecnología, Media y Gaming Colombia 2022

Metodología de la Encuesta

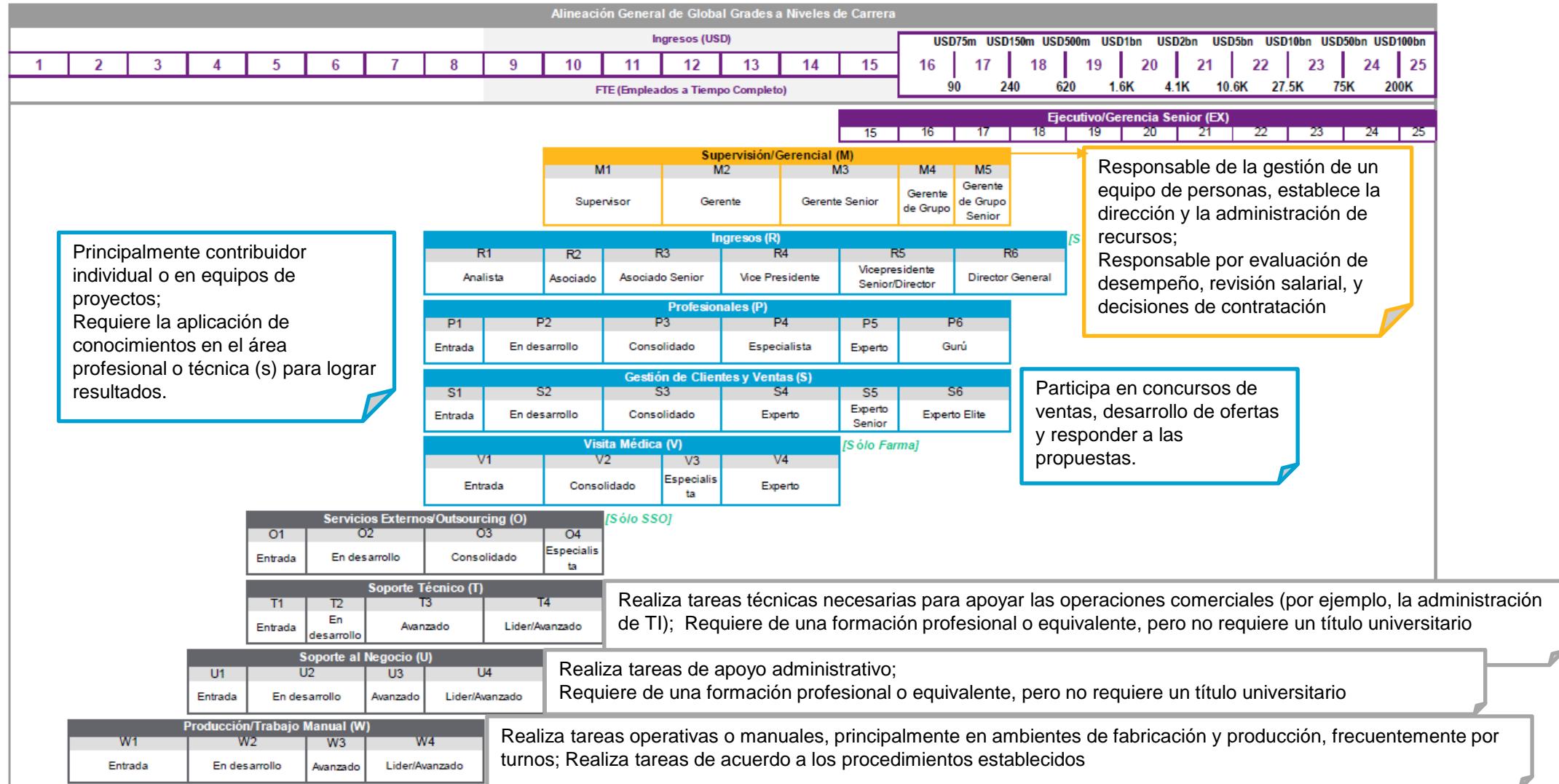
Metodología

Elementos de Compensación



Metodología

Niveles de Carrera



Resultados de la Encuesta de Tecnología, Media y Gaming Colombia 2022

**Indicadores Macroeconómicos
y Planeación de Incrementos Salariales**

Indicadores Macroeconómicos e Incrementos Salariales

Colombia

2021	5,62%
2022**	11,4%
2023**	5.7%

Fuente: Banco de la república

Inflación 

2021	10,06%
2022**	6,9%
2023**	1,1%

Fuente: Dane, Banco de la Repùblica

Producto Interno Bruto 

2021	13,7%
2022**	10,6%
2023**	11%

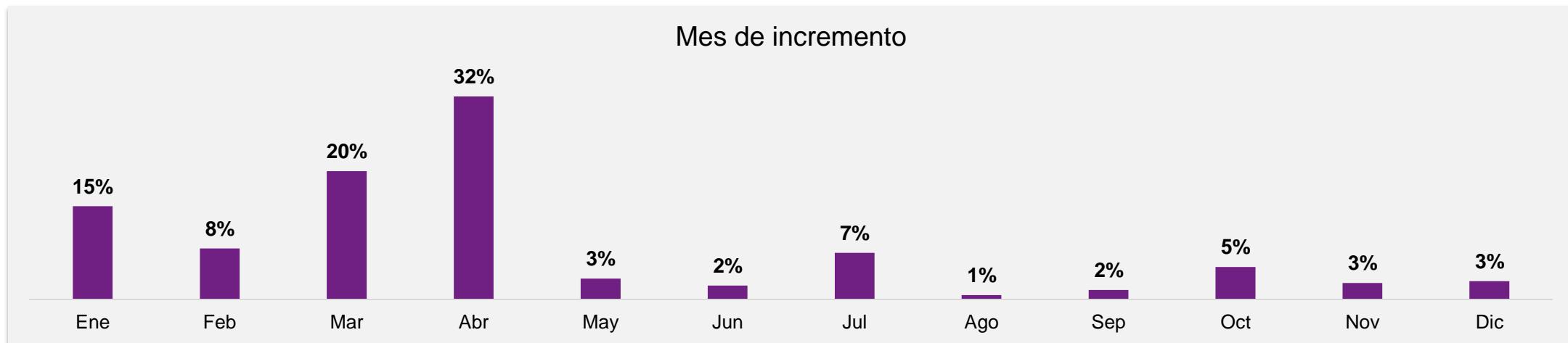
Fuente: Dane, Banco de la república

Tasa de Desempleo 

Niveles de Carrera	2022			2023 Forecast		
	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Ejecutivos	5.62%	6.00%	6.70%	6.00%	8.00%	10%
Gerentes	5.00%	5.62%	7.60%	5.25%	7.00%	9.63%
Profesionales	4.64%	5.81%	7.38%	5.25%	7.00%	10%
Operativos	5.62%	6.09%	7.83%	5.75%	7.00%	10%

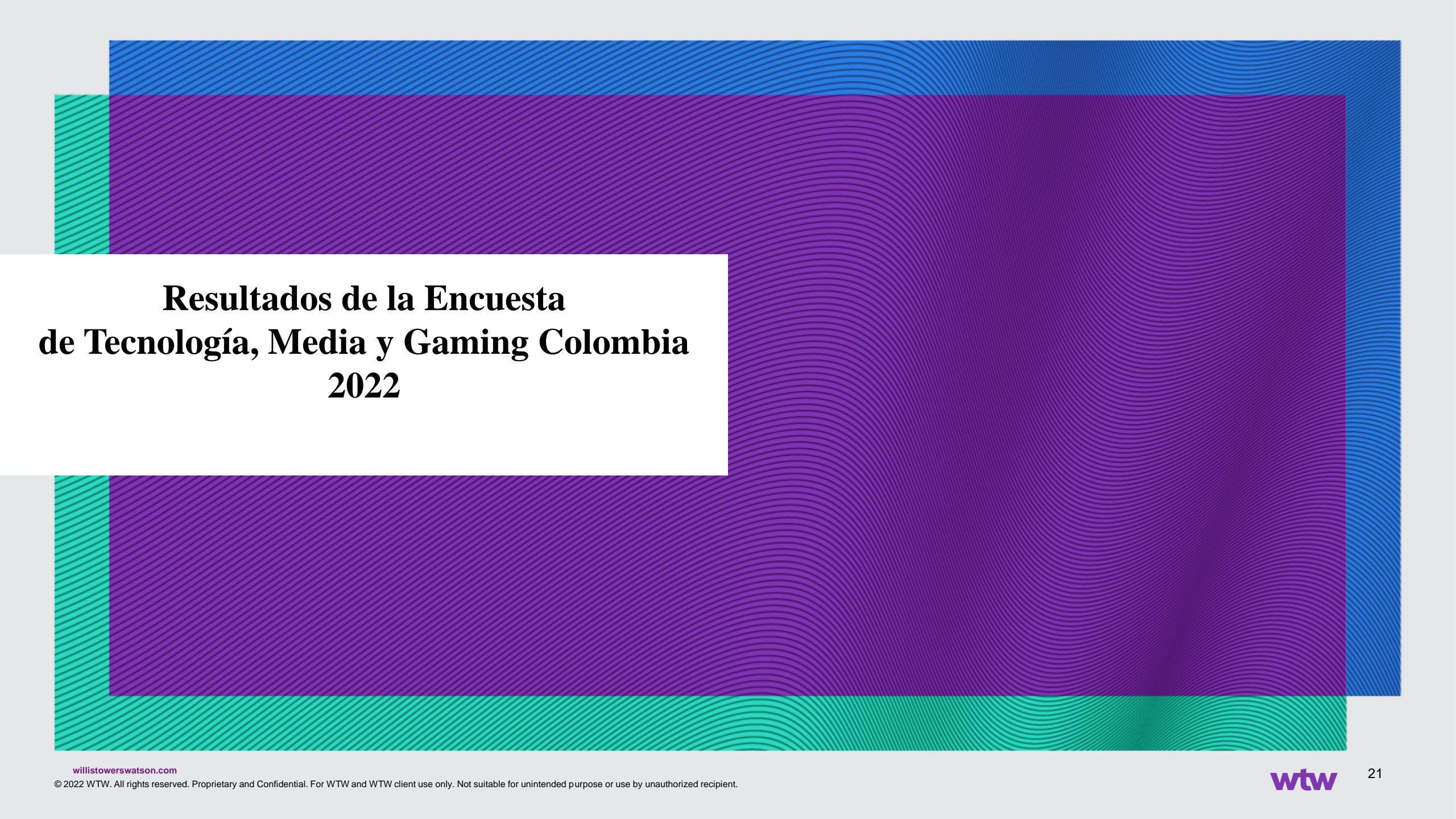
Fuente: 2022 Increase Salary Planning– Colombia

** Forecast Septiembre/2022



Fuente: Salary Budget Planning Report – July Edition

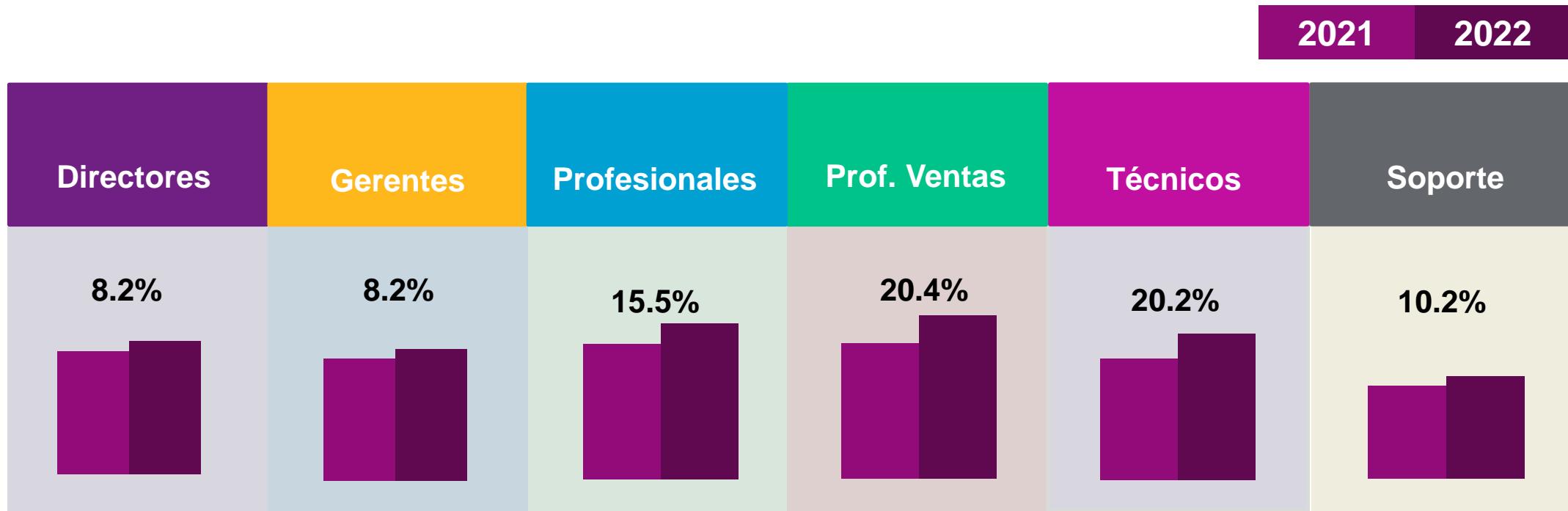
*Sondeo de incrementos WTW Colombia corte 01/10/2022



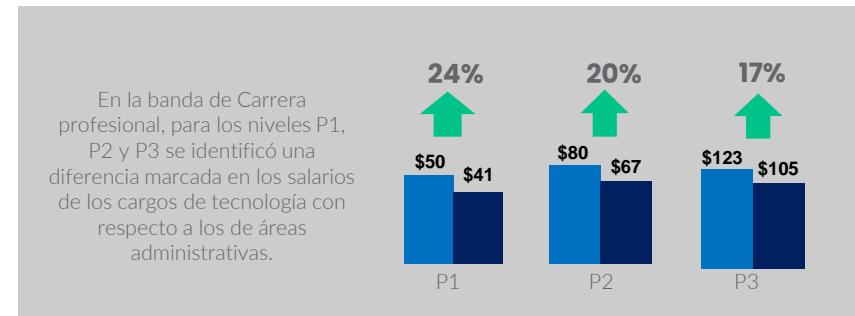
Resultados de la Encuesta de Tecnología, Media y Gaming Colombia 2022

Salario Base Anual

Crecimiento Real por Nivel



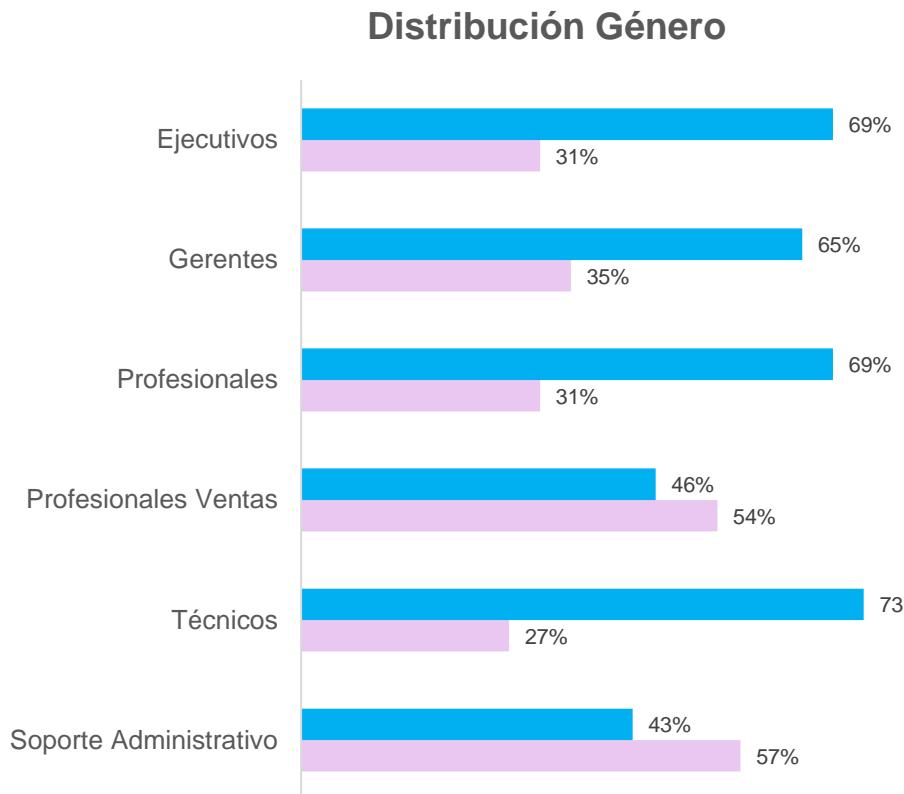
Puestos con crecimiento de más de 10%		
Arquitectura IT	Ciencia de Datos e Inteligencia de Negocios	Asesoramiento de Sistemas (Consultoría)
Seguridad Cibernética	Desarrollo de Productos	Gestión de Producto (Mkt digital)



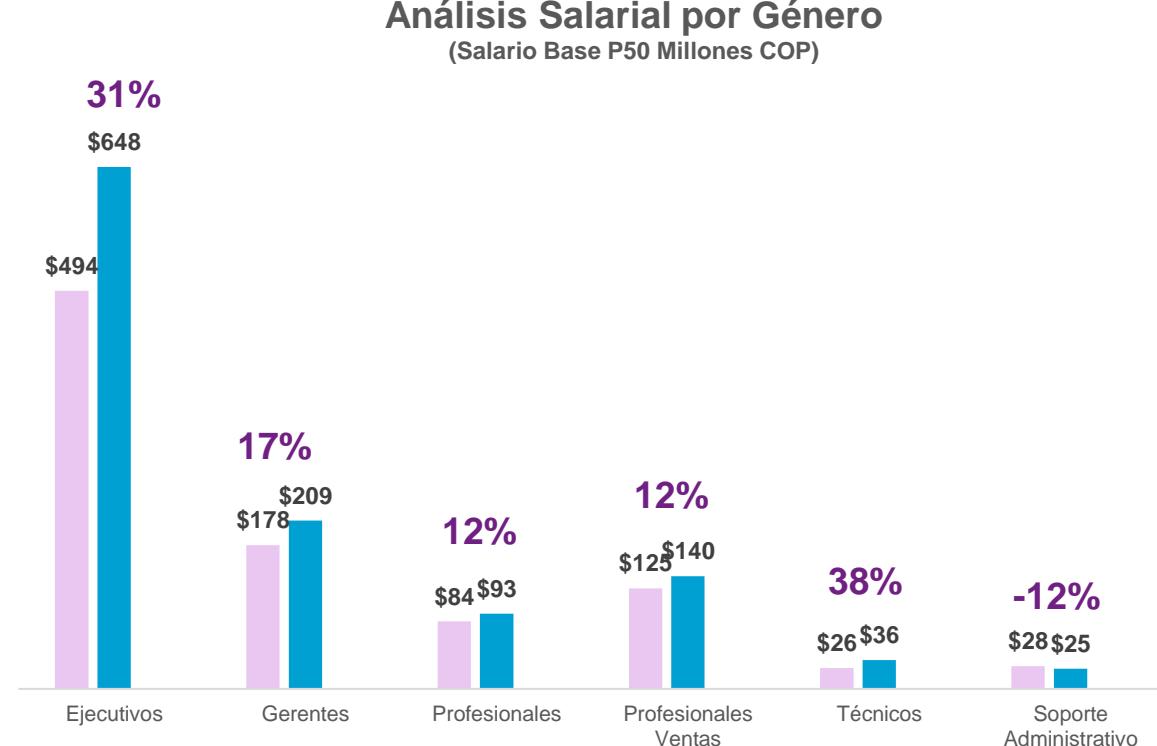
Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

Demográficos

Distribución por Género



65%
Masculino
35%
Femenino

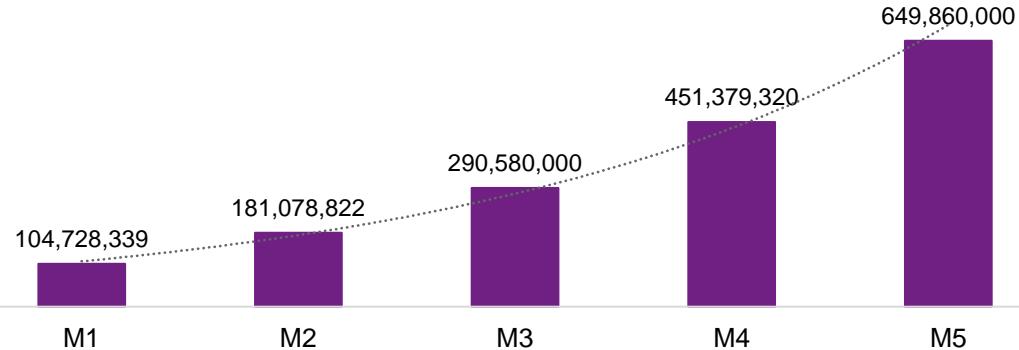


Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

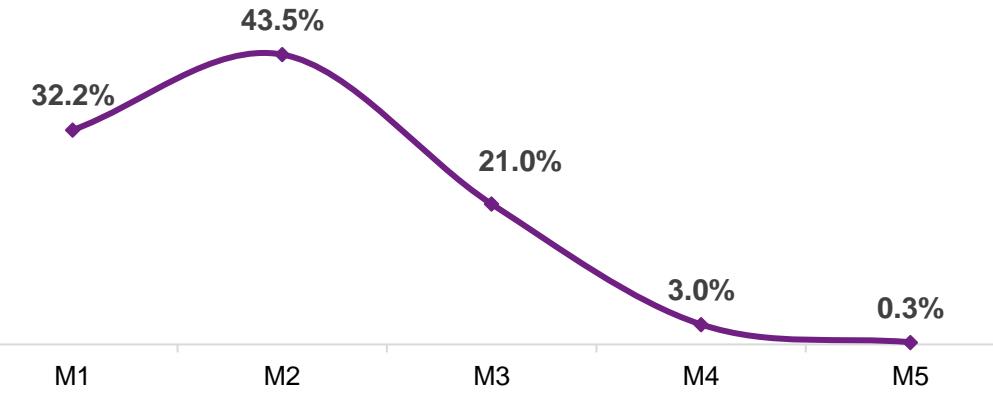
Salario Base Anual

Supervisores / Gerencias Medias Vs. Soporte

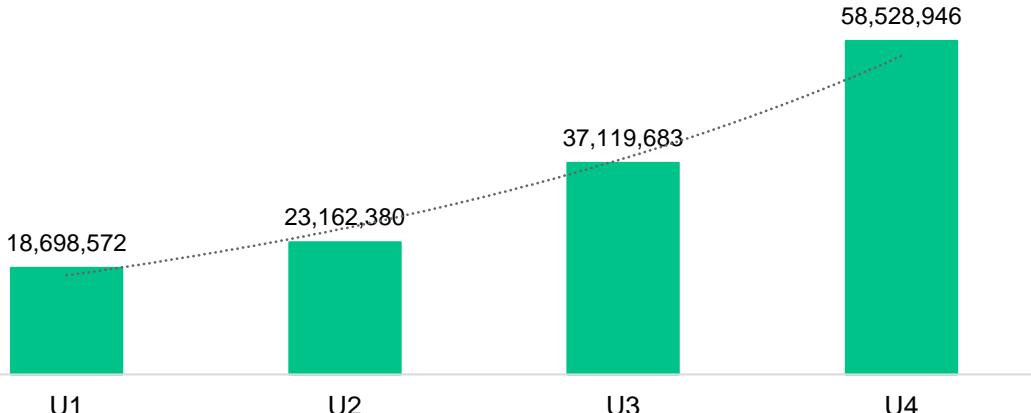
Gerentes
Salario Base (COP) por Nivel de Carrera



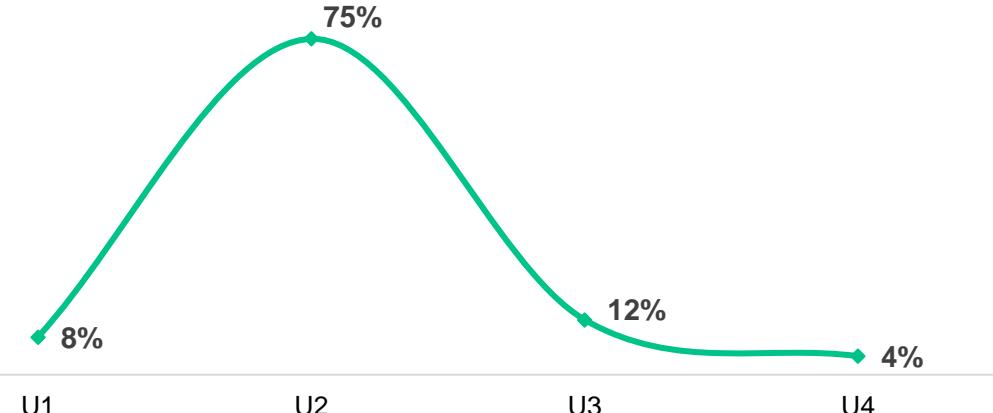
Gerentes
Distribución de Ocupantes por Nivel de Carrera



Soporte
Salario Base (COP) por Nivel de Carrera



Soporte
Distribución de Ocupantes por Nivel de Carrera

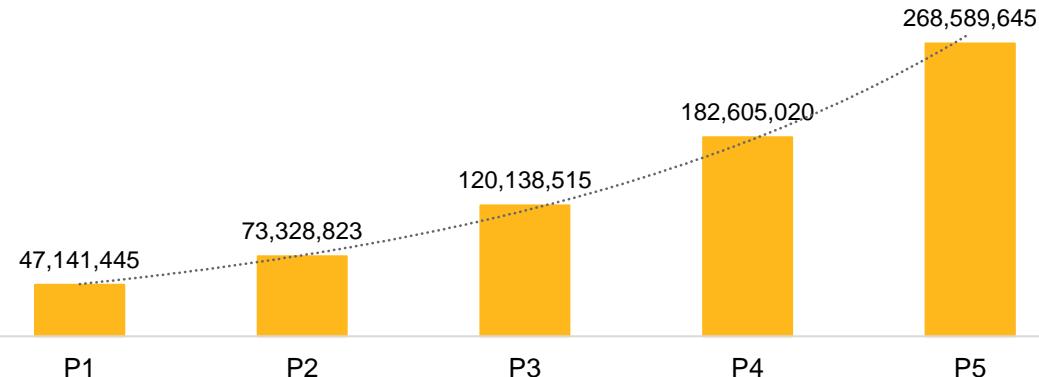


Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

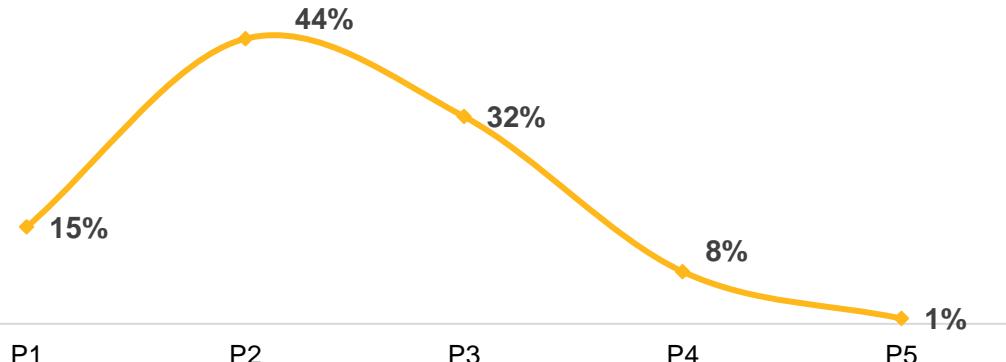
Salario Base Anual

Profesionales Vs. Profesionales de Ventas

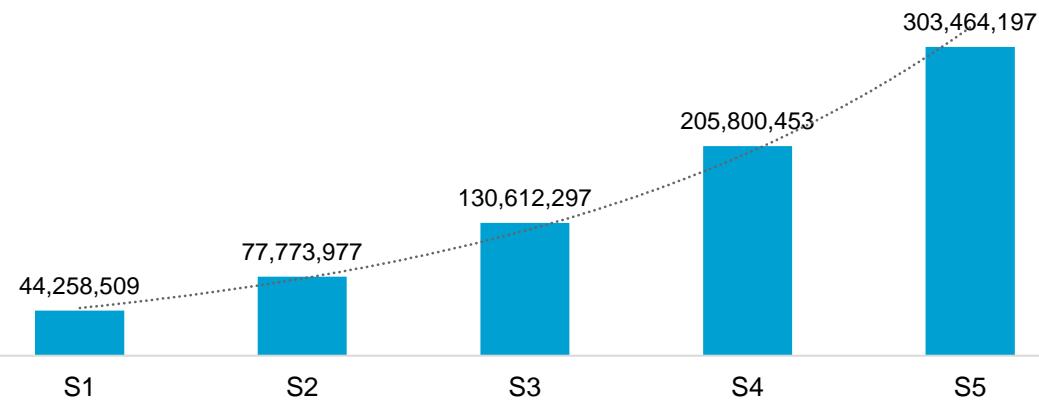
Profesionales
Salario Base (COP) por Nivel de Carrera



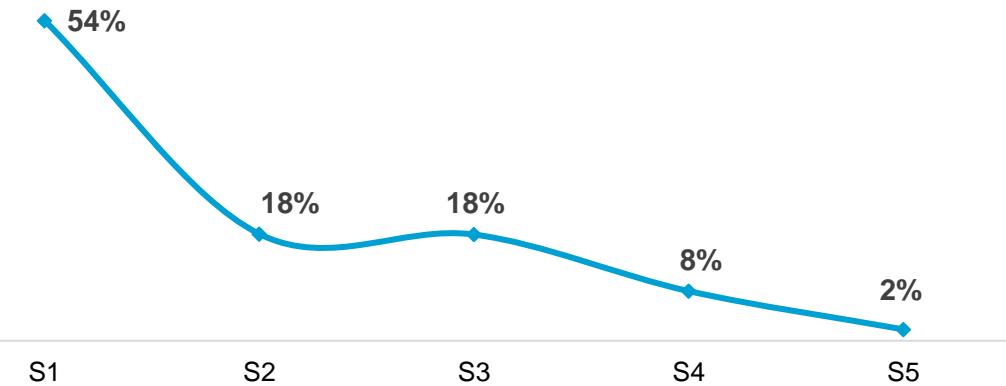
Profesionales
Distribución de Ocupantes por Nivel de Carrera



Profesionales de Ventas
Salario Base (COP) por Nivel de Carrera



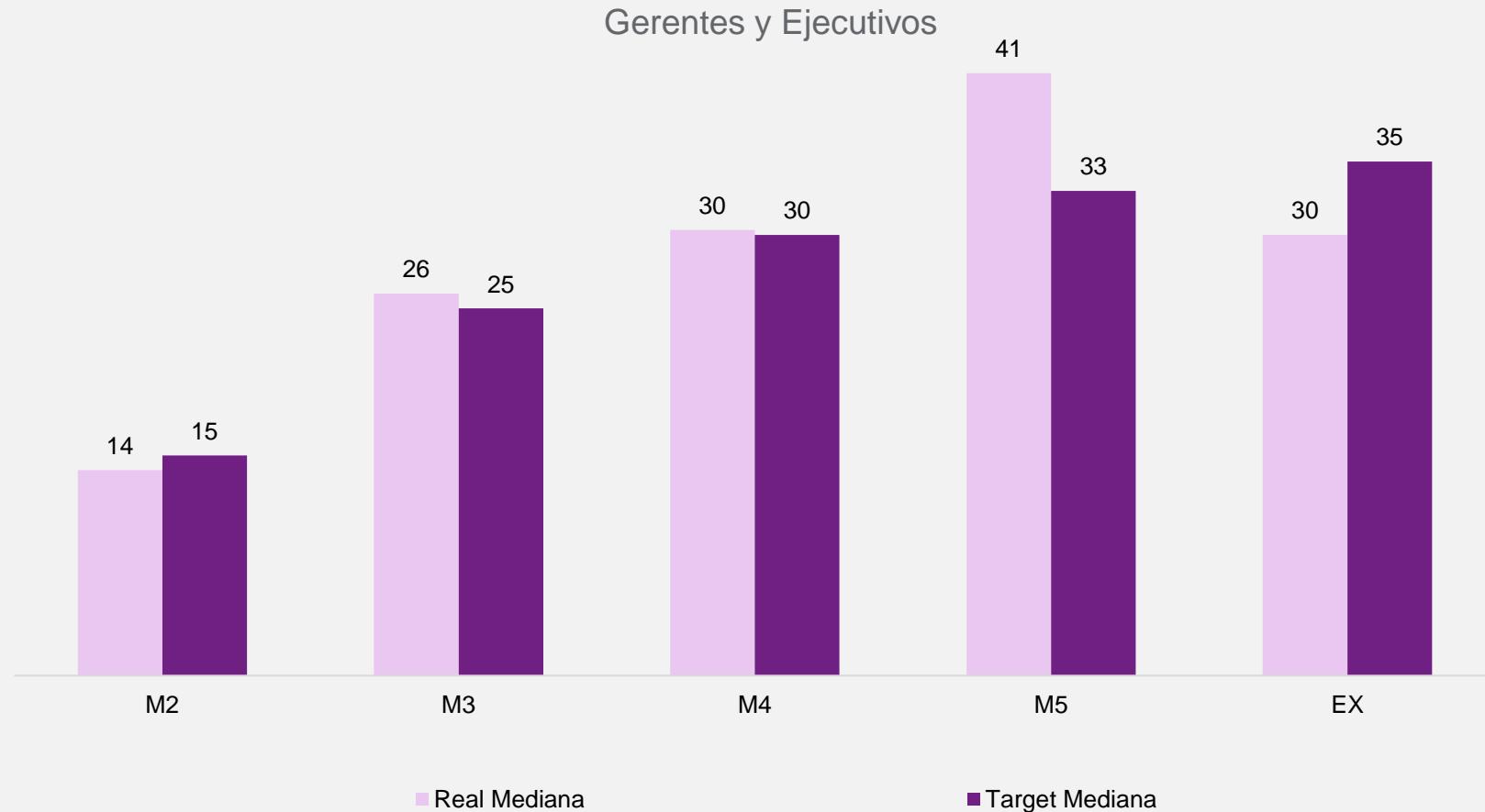
Profesionales de Ventas
Distribución de Ocupantes por Nivel de Carrera



Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

Incentivos de Corto Plazo

Total Corto Plazo Target y Actual como % del Salario Base

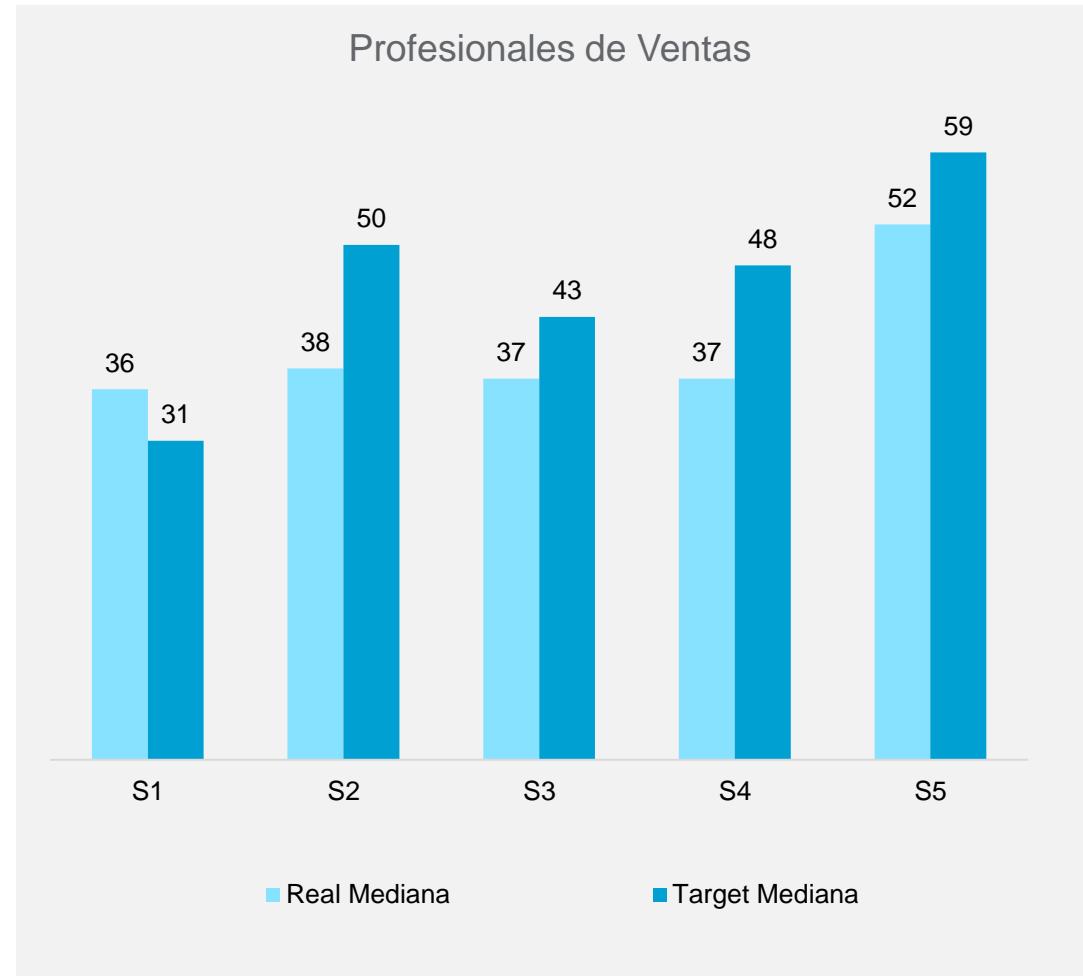
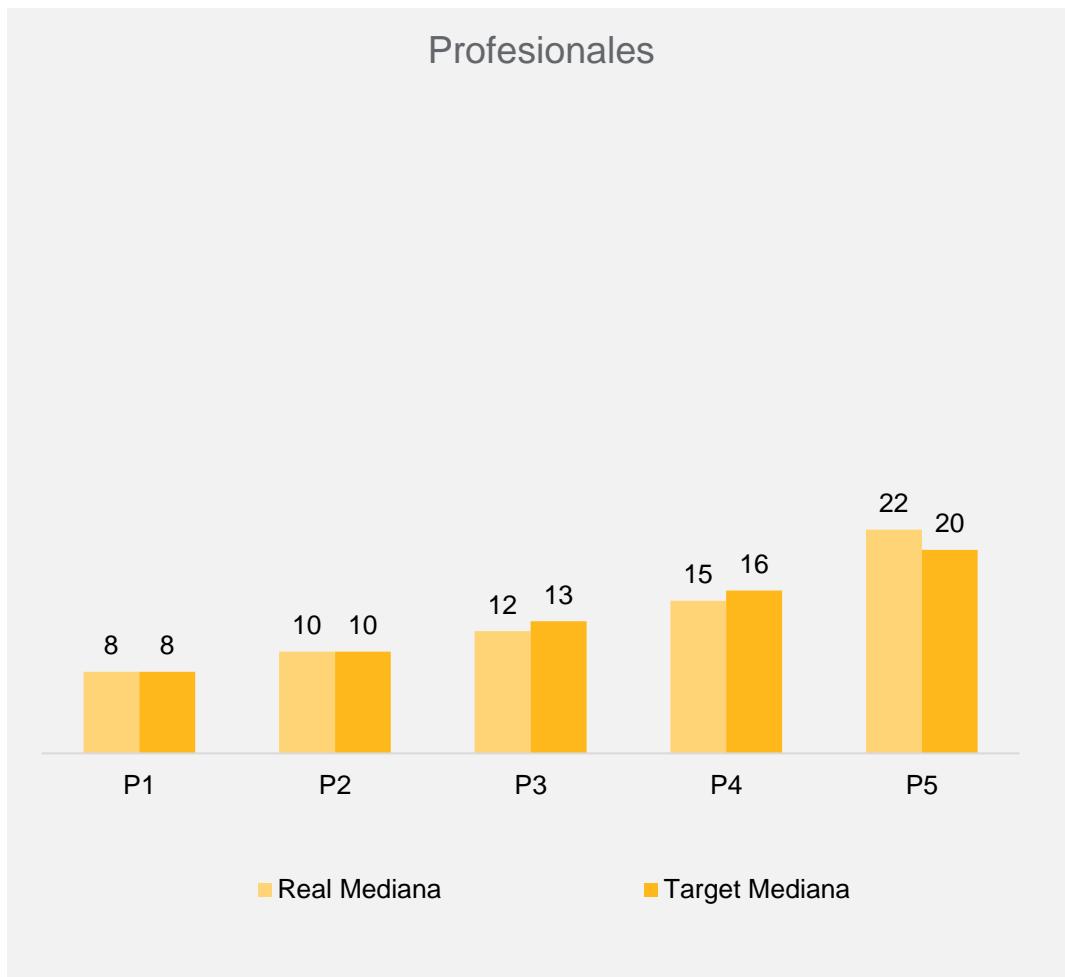


Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia



Incentivos de Corto Plazo

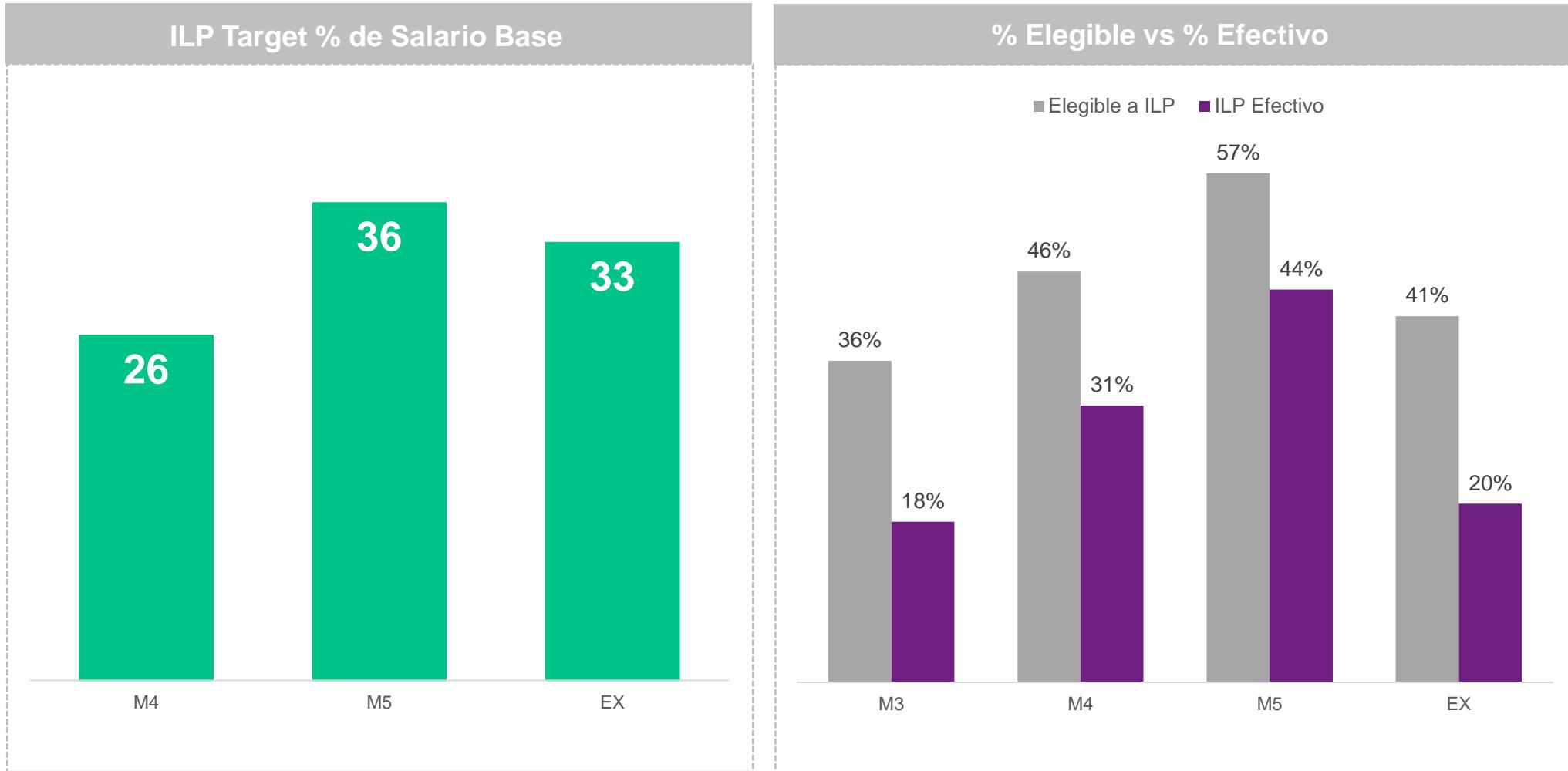
Total Corto Plazo Target y Actual como % del Salario Base



Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

Incentivos de Largo Plazo - Gerentes y Ejecutivos

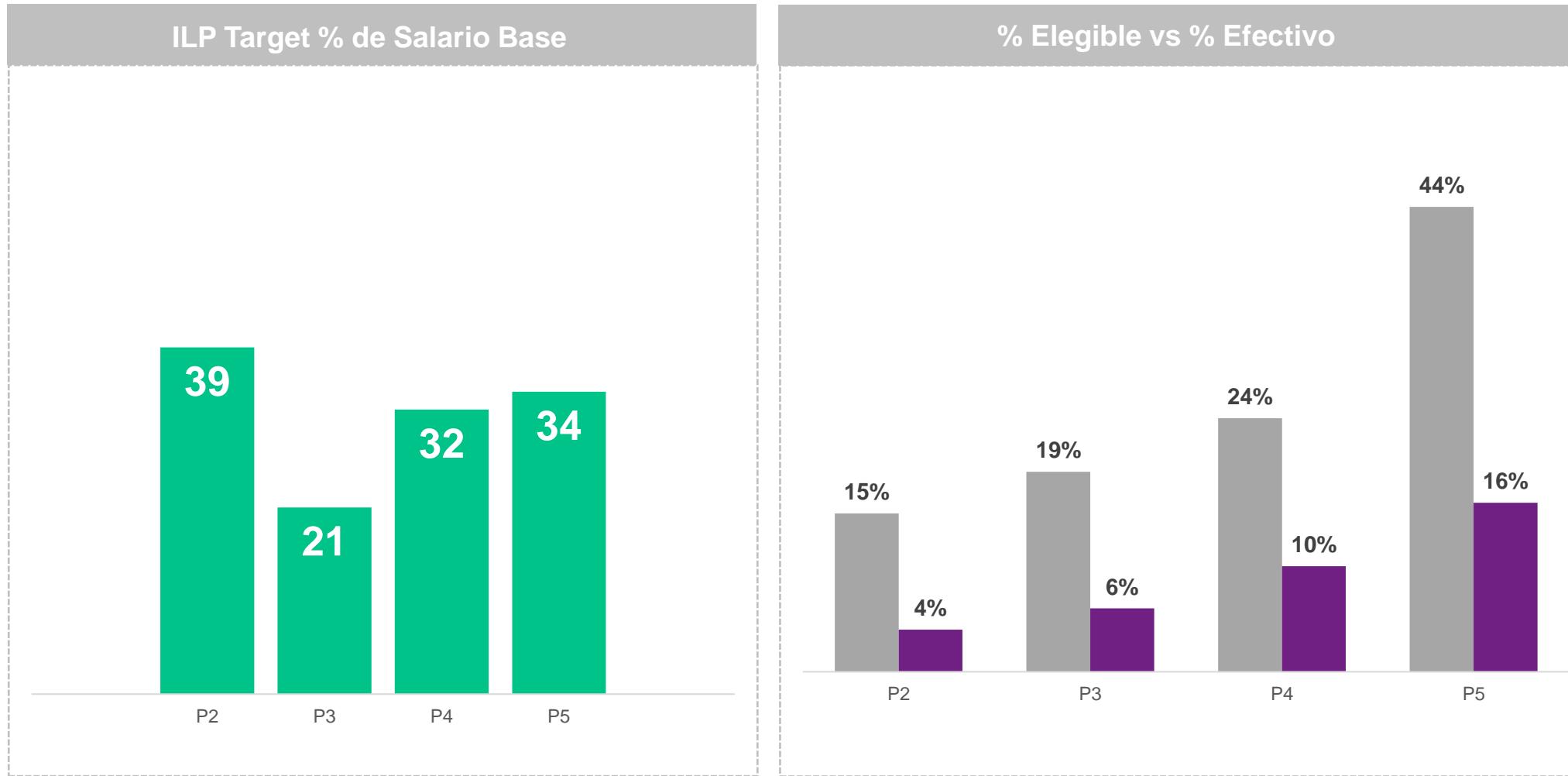
ILP por Nivel de Carrera



Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

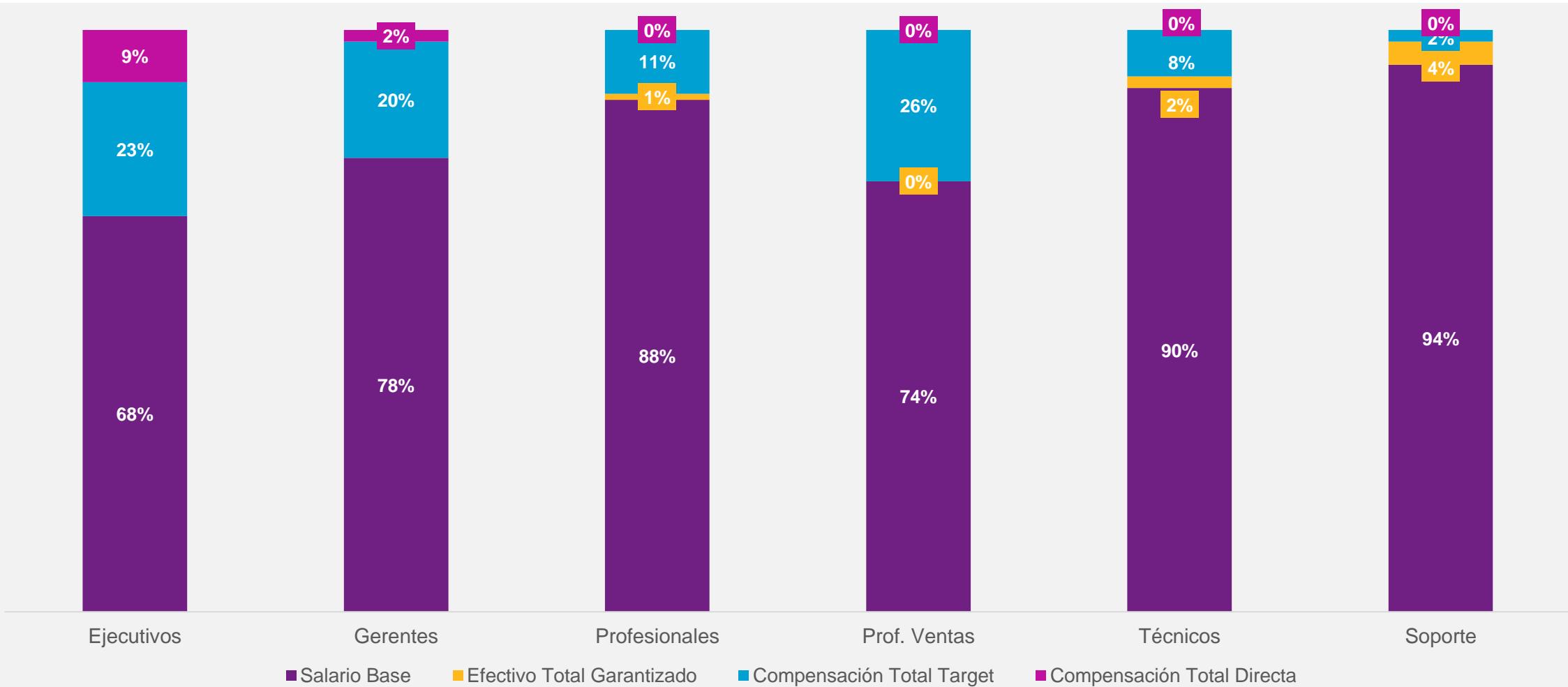
Incentivos de Largo Plazo - Profesionales

ILP por Nivel de Carrera



Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia

Mix de Compensación



Fuente: 2022 Technology, Media and Gaming Compensation Survey – Colombia



Beneficios

Beneficios

Prevalencias

Plan Médico	Seguro de Vida	Automóvil	Programas de Bienestar	Aux. Alimentación	Beneflex
					
80% Todos los empleados	68.6% Todos los empleados	65.3% Ejecutivos 34.6% Directores	80% Todos los empleados	47.7% Todos los empleados	9.2% Todos los empleados
<ul style="list-style-type: none"> Cobertura 75%-80% para empleado y grupo familiar básico. Prima promedio de \$220.000 mensuales 	<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% Tiempo de reemplazo de 4-5 años. 	<ul style="list-style-type: none"> Chequeo médico Programas de asistencia al empleado Membresía de Gimnasio 	Usualmente el auxilio se otorga mediante tarjeta de alimentación	El 50% de estas organizaciones implementa un paquete de beneficios a elección del colaborador.

Fuente: 2022 Benefits Online – Colombia

Automóvil

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



60%
Global



77%
LATAM



76%
CEE



56%
WEST



55%
MEA



7%
APAC

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

33%
2021

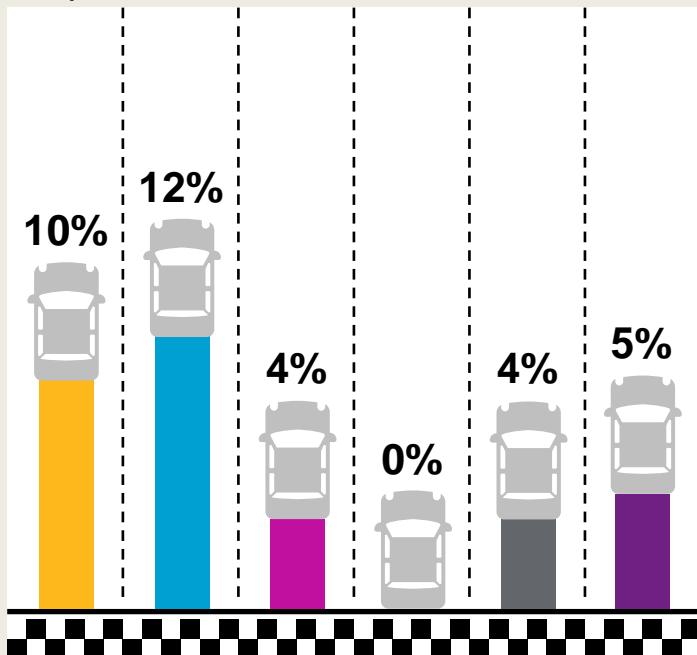
62%
2022



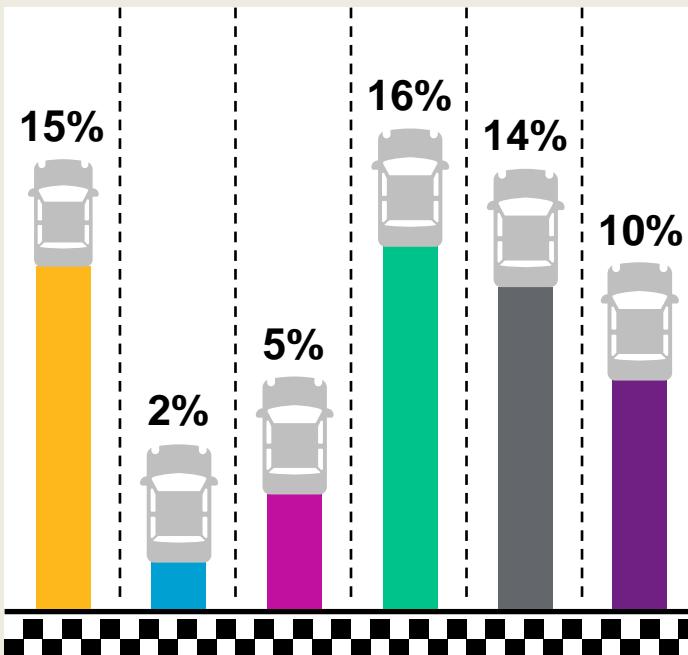
EMEA

Automóvil

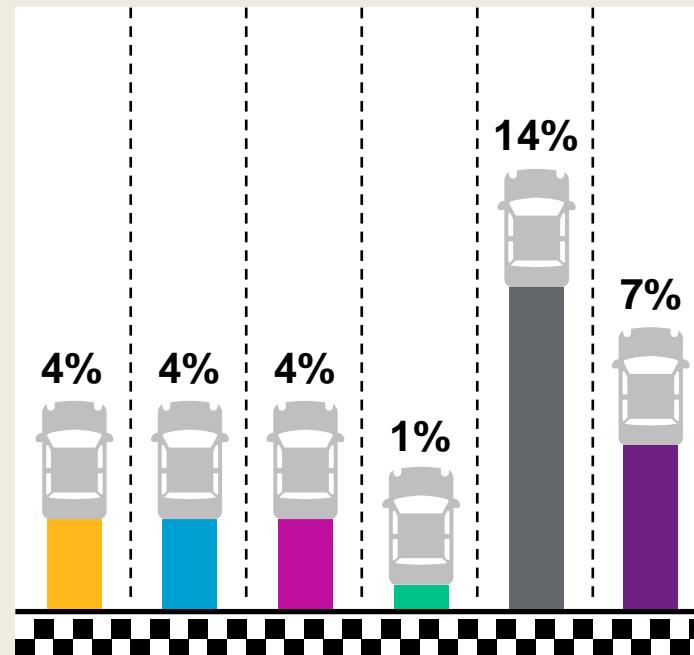
También se está decidiendo quién tiene derecho a un coche de empresa, y algunas organizaciones **han eliminado por completo** la posibilidad de optar a determinadas funciones o categorías de empleados.



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**



Preguntas?



GRACIAS

Willis Towers Watson 