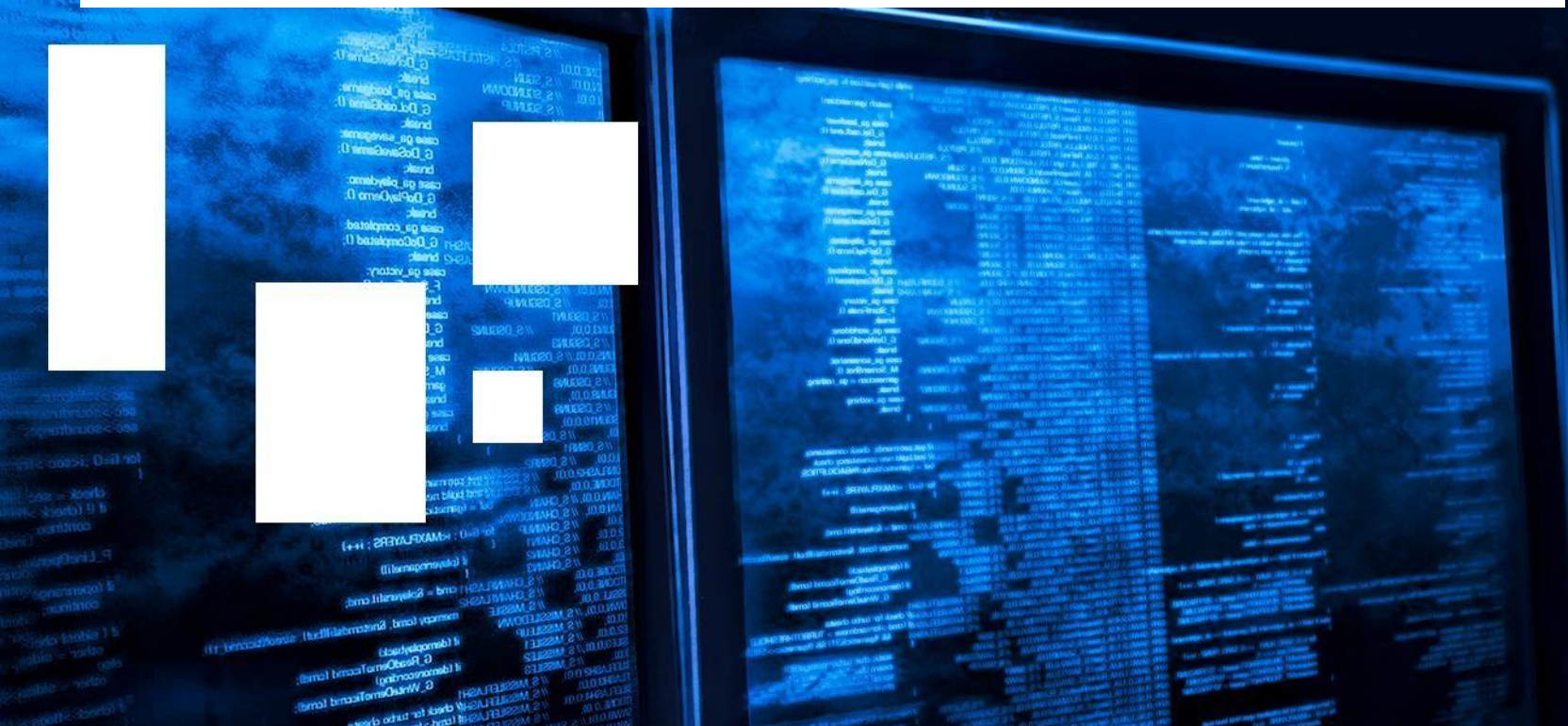


Prácticas de Compensación Total

Presentación Resultados

Industria Alta Tecnología

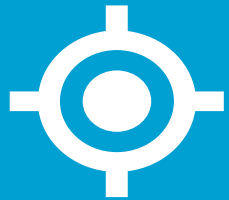
Octubre 2021



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



**Nuevo Entorno
de Trabajo**



**Perfil y
Metodología de
la Encuesta**



**Tendencias en
Compensación**



Beneficios



Conclusiones

Presentadores

Nuestro Equipo de High Tech Colombia



Octavio Gallardo



Oscar Gómez

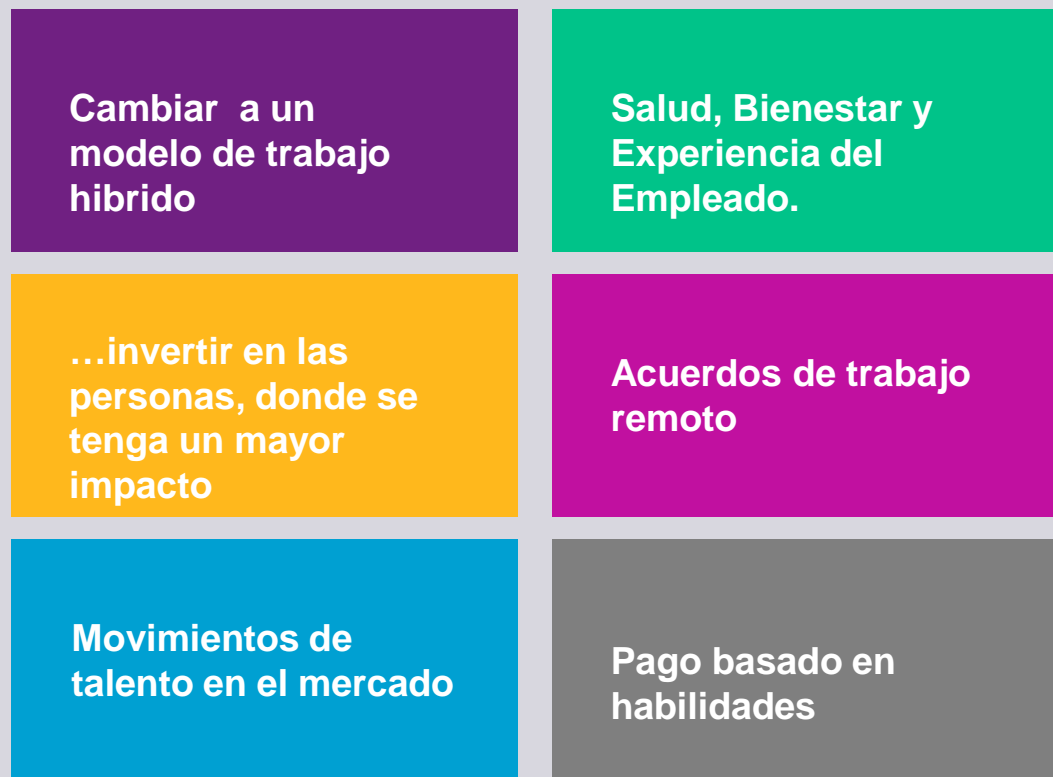


Paula Díaz

Nuevo Entorno de Trabajo

Preparándonos para un nuevo entorno del trabajo

Principales tendencias en el entorno del trabajo y la compensación



Fuente: Willis Towers Watson and Third Parties research

2021 Atracción y Retención del Talento

Resumen de la encuesta



Las organizaciones tienen más probabilidades de tener dificultades con la atracción y la retención de talento derivadas de la pandemia:

- En comparación con el año pasado, casi tres veces más organizaciones tienen dificultades para atraer empleados en la actualidad.
- En comparación con el año pasado, cuatro veces más encuestados tienen actualmente dificultades para retener empleados.

Las empresas esperan que estas dificultades continúen en 2022



Las razones de estas dificultades incluyen:

- Aumento de la demanda de mano de obra: las organizaciones están contratando más empleados y las políticas de trabajo desde cualquier lugar están creando más oportunidades para que el talento local aumente el área geográfica de contratación.
- Oferta limitada de mano de obra: Algunos empleados están posponiendo el regreso al trabajo, lidiando con las responsabilidades de cuidado de niños / ancianos o temores relacionados con una pandemia.
- Expectativas de salarios más altos: ¡Aquellos que están en el mercado laboral están esperando salarios más altos y, a menudo, los obtienen!

También existen distintas fuentes de dificultad según el tipo de roles: Ej. Talento Tecnológico, Digital, Innovación.

2021 Atracción y Retención del Talento

Resumen de la encuesta



Como resultado, las organizaciones están tomando muchas acciones en todo el rango de la experiencia del empleado (EX), incluyendo

- Aumentar sus presupuestos de aumento salarial en comparación con proyecciones anteriores.
- Incrementar la flexibilidad del lugar de trabajo
- Realizar cambios en los programas de compensación, beneficios, salud y bienestar



Es probable que muchos de estos cambios sean permanentes, entre ellos:

- Mayor enfoque en la Experiencia del Empleado
- Programas de entrenamiento
- Programas de portafolio de beneficios flexibles



La acción más común que ya se ha tomado es hacer un mayor énfasis en la diversidad, la equidad y la inclusión en las organizaciones.

Se ha producido un gran despertar de EX

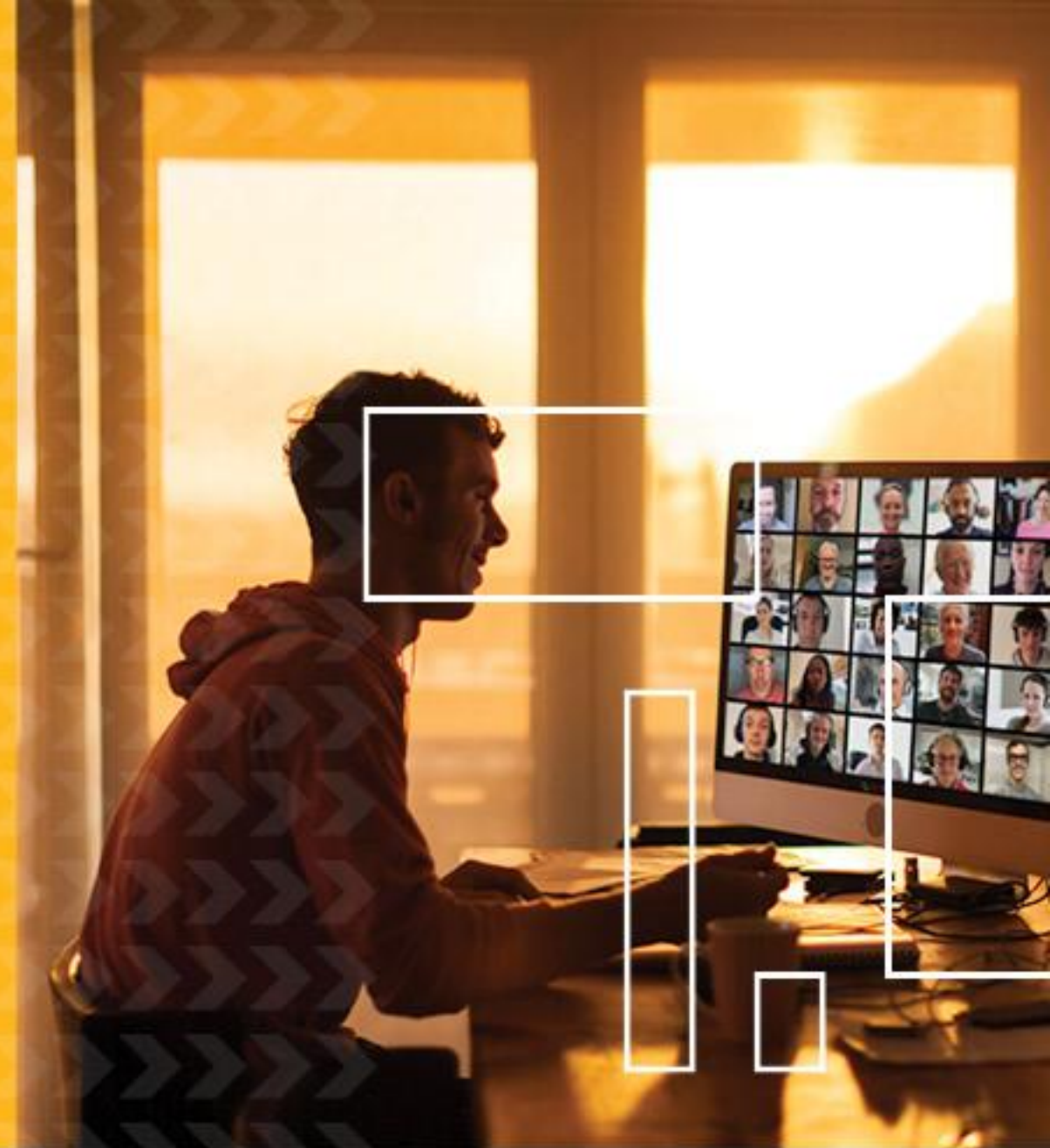


98%

dice que **mejorar la EX será una prioridad** durante los próximos 3 años.

En comparación con el 64% que dijo que era una prioridad antes de la pandemia.

Fuente: 2021 Employee Experience Survey - Shaping EX strategies for impact



Acelerando EX como motor de valor



Fuente: 2021 Employee Experience Survey - Shaping EX strategies for impact

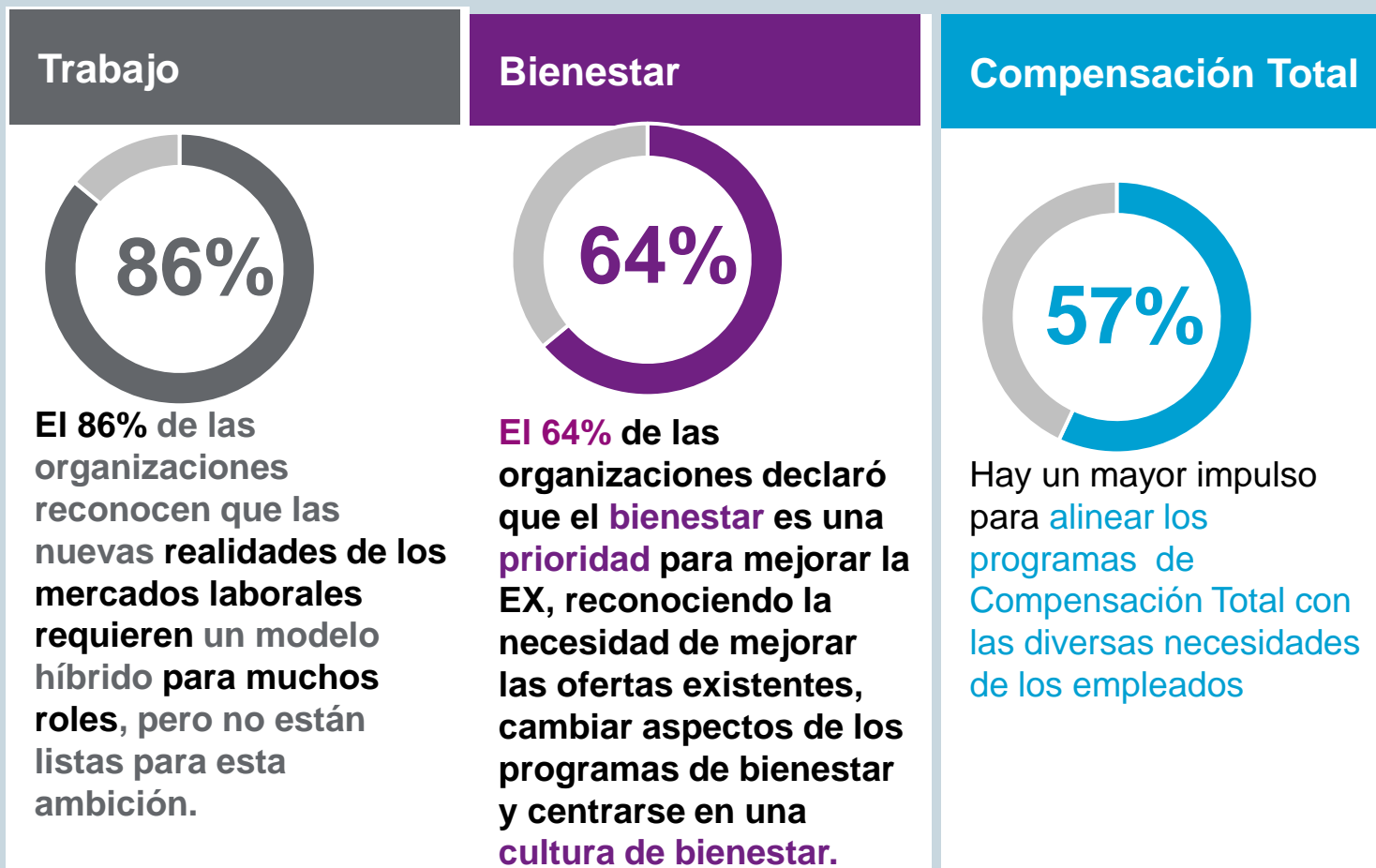
En 3 años, las empresas esperan que **3 de 10** empleados estén trabajando de forma híbrida (oficina y remotamente).



Esto se suma al 19% que trabajará principalmente de **forma remota**

Fuente: 2021 Employee Experience Survey - Shaping EX strategies for impact

Las empresas esperan que este retorno prolongado requiera un enfoque claro en el trabajo y el bienestar y en la EX.



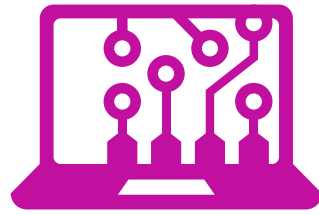
EX Momento de gran avance

Abordar los desafíos del aquí y ahora para lograr una EX de alto rendimiento ...



Adaptarse al trabajo flexible

Recargar estrategias, programas y políticas para abordar las necesidades emergentes del trabajo flexible



Reequilibrar las ofertas de EX

Centrarse en la importancia de diseñar y entregar programas de Total Rewards, integrando la inclusión y diversidad (I&D) y creando una cultura de bienestar



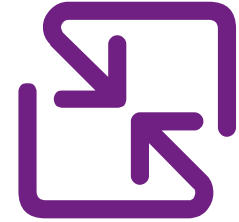
Liderar a través del cambio

Equipar a los líderes y gerentes para liderar a través del cambio.



Reconectarse con los empleados

Adopte los sellos distintivos de las organizaciones para comprender, escuchar, comunicarse, involucrar y comprometer a los empleados



Construya una estrategia integrada de EX

Desarrolle una estrategia EX que esté integrada con su estrategia de negocio y que esté impulsada por la tecnología



Alcanzable con pasos audaces en la priorización, la inversión y la tecnología

Trabajo Remoto

¿Qué hemos aprendido?

Lo bueno...



- Disminución de estrés por los desplazamientos.
- Libertad de ubicación.
- Mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Impacto ambiental positivo.
- Flexibilidad y autonomía



No tan bueno...



- Aislamiento y desconexión
- Distracciones en casa
- Trabajando más horas
- Fronteras poco claras entre el trabajo y el hogar
- Presentismo digital
- Frustraciones por temas de Tecnología

Trabajo híbrido



- El trabajo híbrido o "trabajo en alternancia" está siendo adoptado por muchas empresas.
- En una encuesta reciente, el 40% de los empleadores dijeron que esperan que más de la mitad de su fuerza laboral trabaje regularmente desde casa después de que la pandemia este controlada.
- Según Estadísticas, antes del COVID-19 solo alrededor del 5% de la población activa trabajaba principalmente desde casa.

Pregunta Polling #1

Acciones tomadas por las compañías sobre el trabajo remoto

Pregunta 1. Votación

¿Qué decisión está tomando su compañía sobre el trabajo remoto para el año 2022?

a. Seguiremos trabajando remotamente 100%

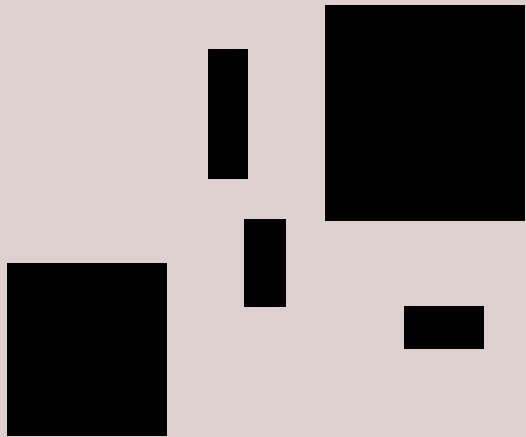
b. Tendremos un esquema híbrido (unos días remotamente, otros días en la oficina.

c. Volveremos a trabajar 100% en la Oficina

d. Todavía no se tiene una definición

Resultados de la Encuesta Industria Alta Tecnología

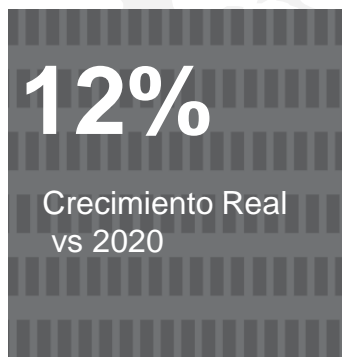
Perfil y Metodología de la Encuesta



Perfil de Participantes

Industria Alta Tecnología

Colombia 2021



Casa Matriz

46%

USA / Canadá

36%

Europa / Africa / Asia

4%

Colombia

14%

Latinoamérica

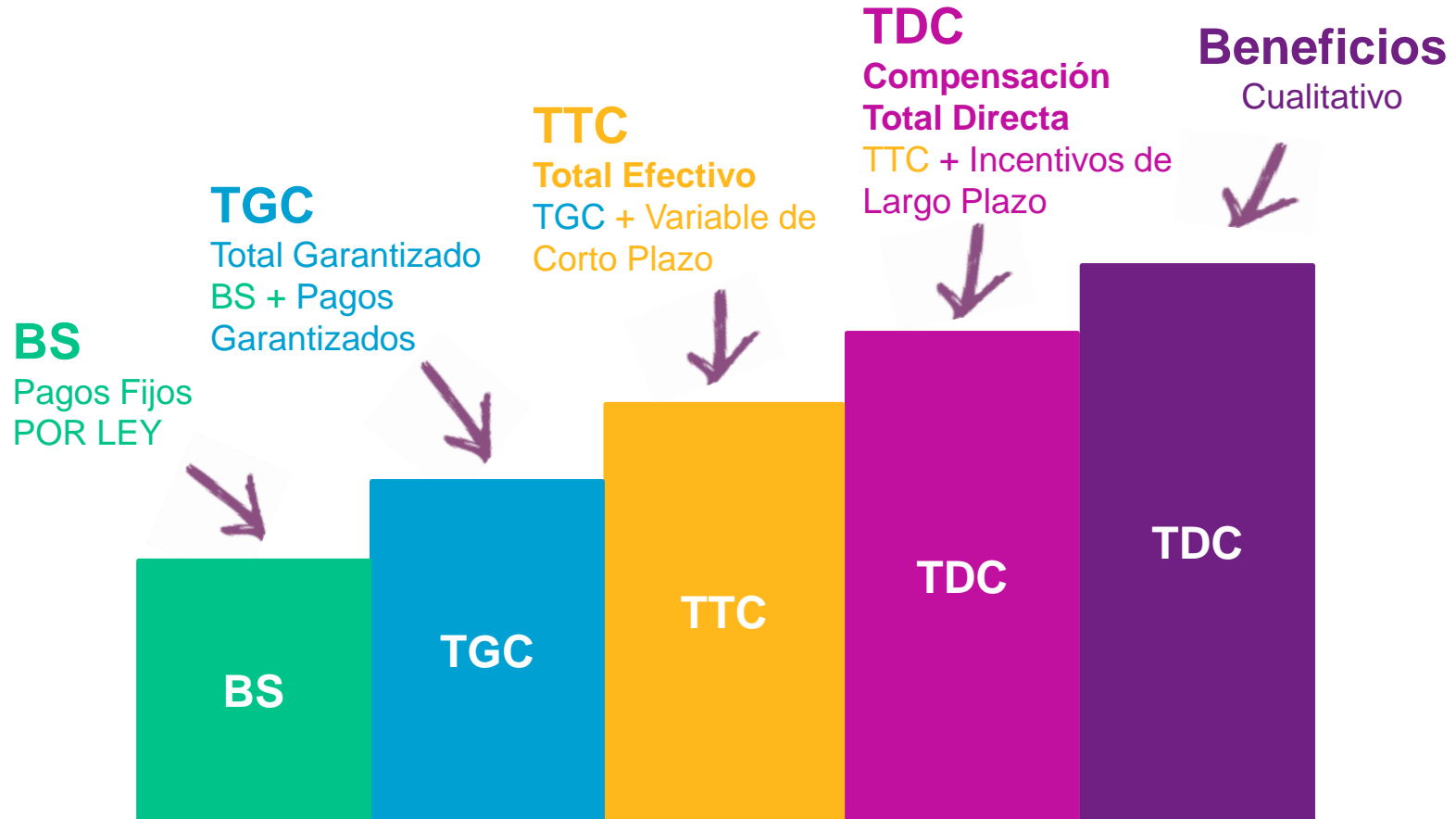
Distribución por Nivel

119	Ejecutivos
4.354	Gerentes
18.848	Profesionales
5.288	Prof. Ventas
3.675	Soporte Técnico
6.205	Soporte Administrativo
34	Operarios

Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

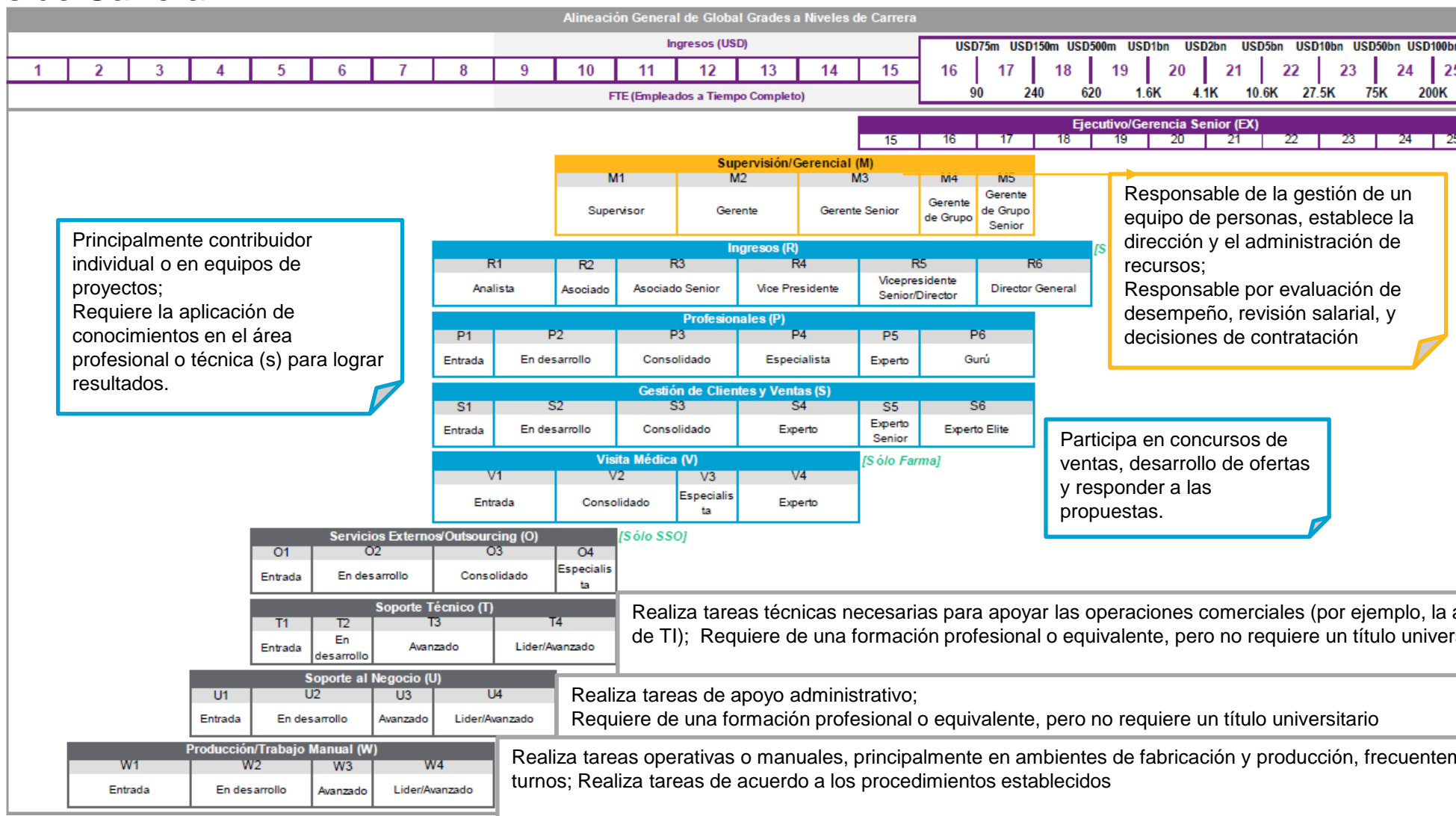
Metodología

Elementos de Compensación



Metodología

Niveles de Carrera



Demográficos

Distribución por Género



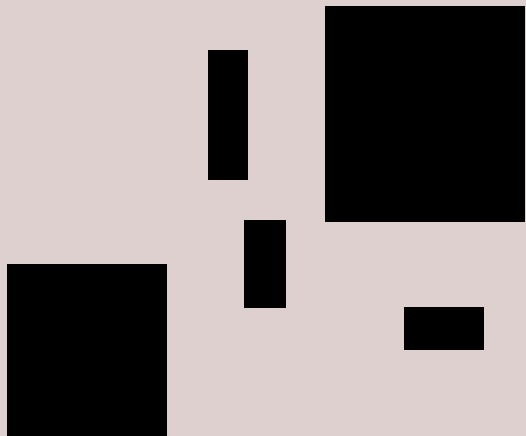
Masculino **65%**

Femenino **35%**

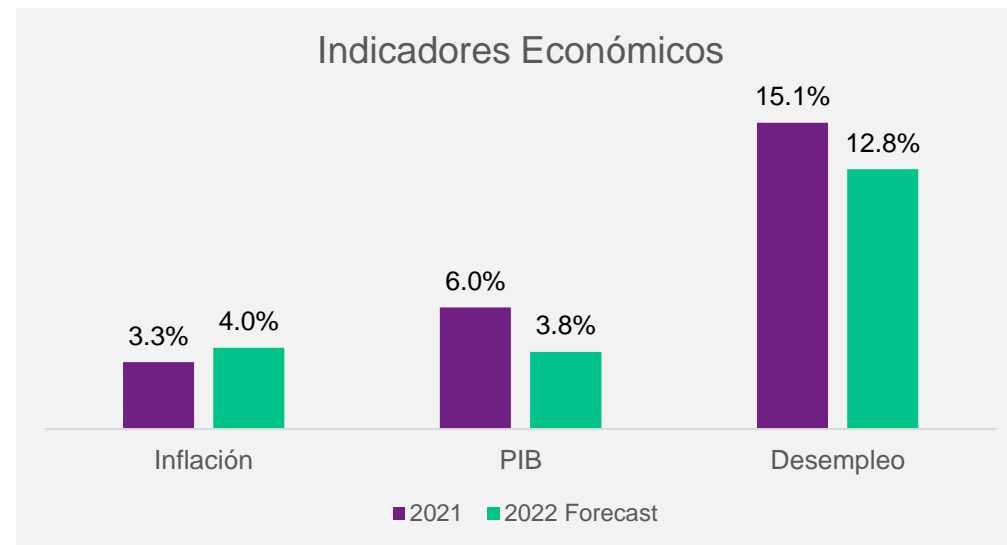
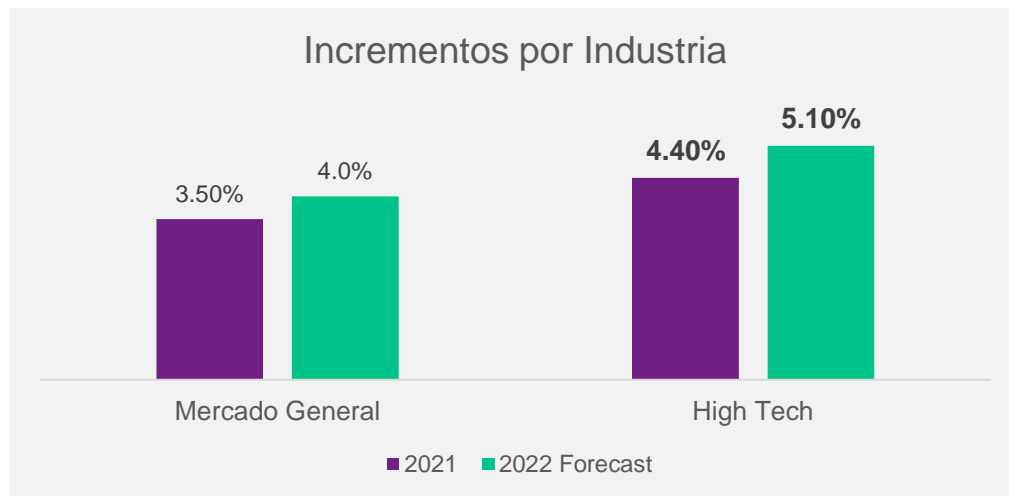


Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

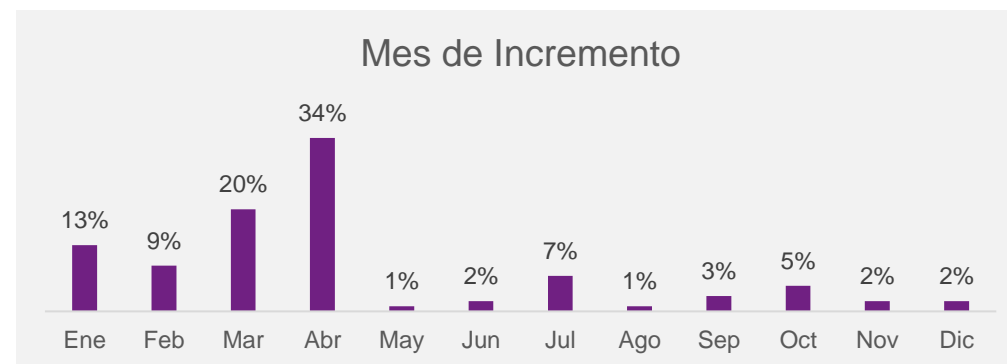
Tendencias Mercado



Incrementos Salariales y Macroeconómicos



Niveles de Carrera	2021			2022 Forecast		
	P25	P50	P75	P25	P50	P75
Ejecutivos y Gerentes	1.7%	4.1%	4.7%	1.7%	4.7%	5.5%
Profesionales	3.0%	5.3%	5.0%	3.9%	5.5%	5.7%
Técnicos	3.1%	4.6%	4.9%	3.9%	4.9%	5.4%
Soporte	2.1%	4.5%	4.7%	2.2%	4.9%	4.8%



Pregunta Polling #2

Incrementos Salariales

Pregunta 2. Votación

¿En qué rango se ubica su intención de incremento salarial para 2022?

a. No aplicará Incremento (0%)

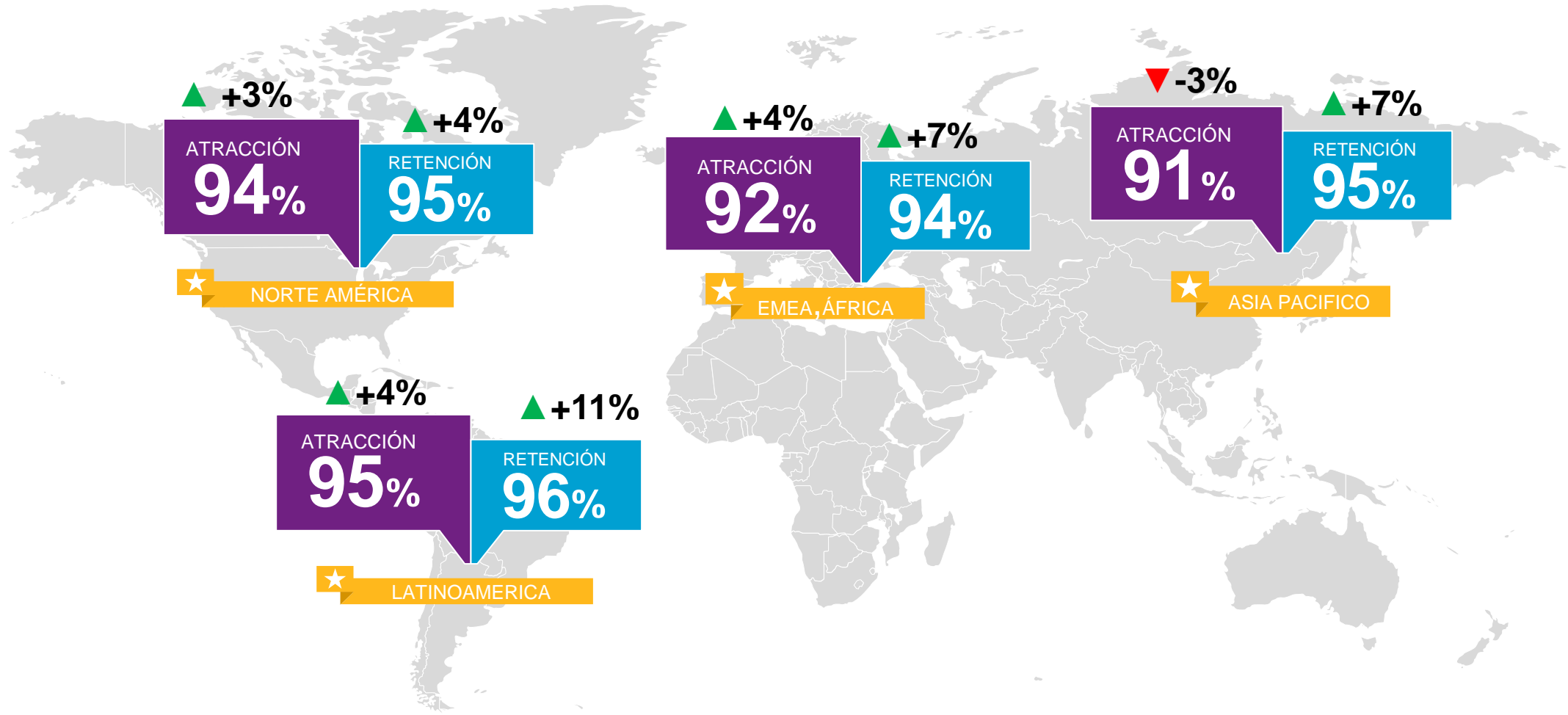
b. Entre 1.0% y 3.0%

c. Entre 3.1% y 6.0%

d. Mayor a 6.1%

e. No se ha definido todavía

9 de cada 10 organizaciones tienen dificultades en la atracción y retención del talento digital

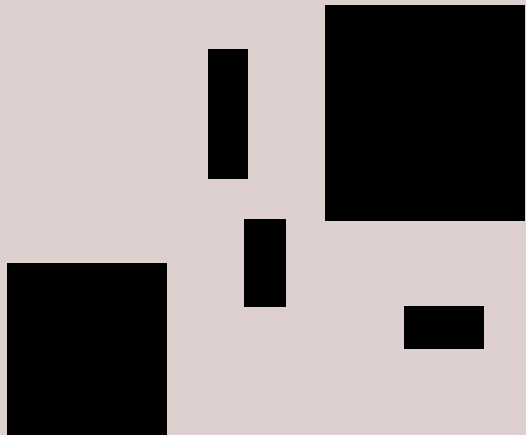


Más del 50% de las compañías ofrece programas de recompensas diferenciados para su talento digital



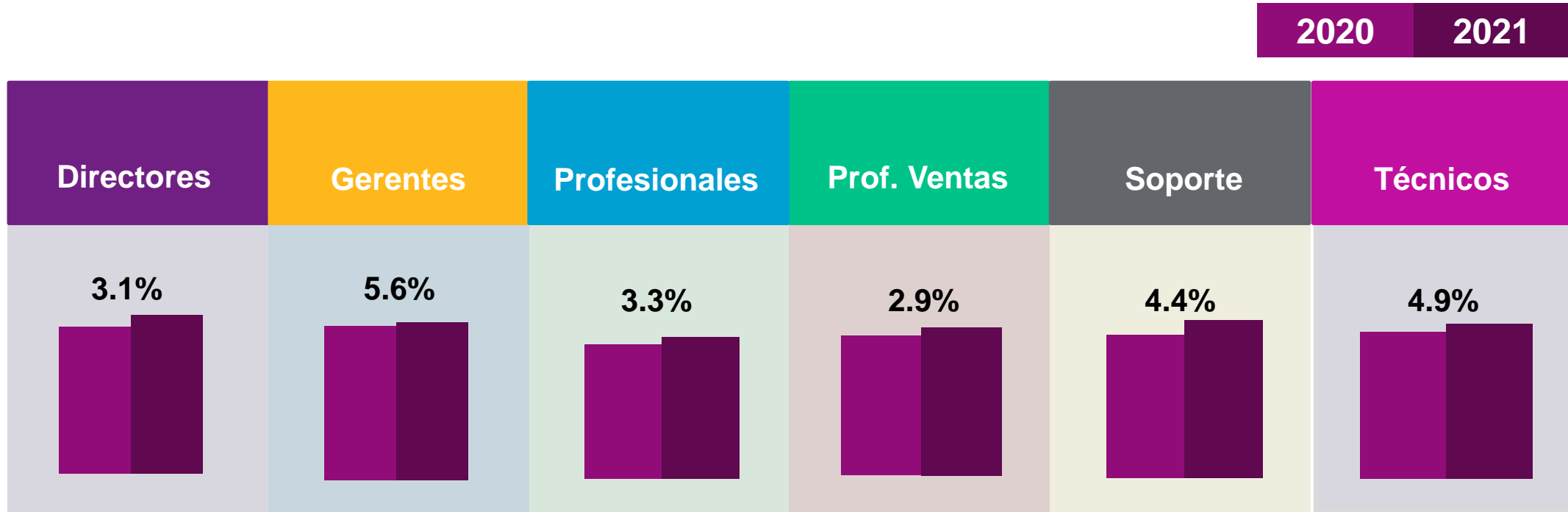
Fuente: Willis Towers Watson 2021 Artificial Intelligence and Digital Talent survey - Global

Resultados Compensación



Salario Base Anual

Crecimiento Real por Nivel



Puestos con crecimiento de más de 10%		
Desarrollo de Productos de Software	Profesional en Data Science	Profesional de Control de Calidad
Profesional de Reclutamiento	Especialista en Desarrollo de Productos	Gerente de Marketing

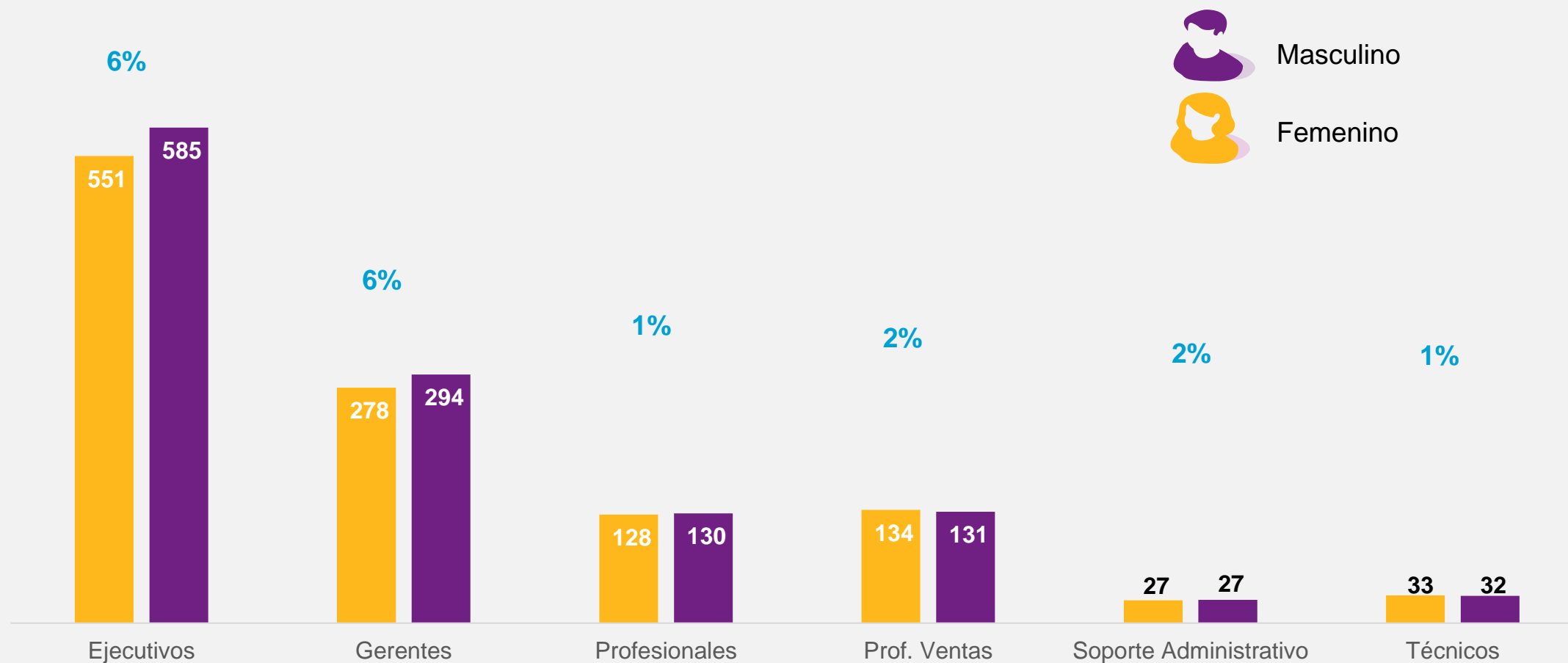
Total
4.1%

Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

Salario Base Anual

Equidad de Género

Cifras en Millones COP

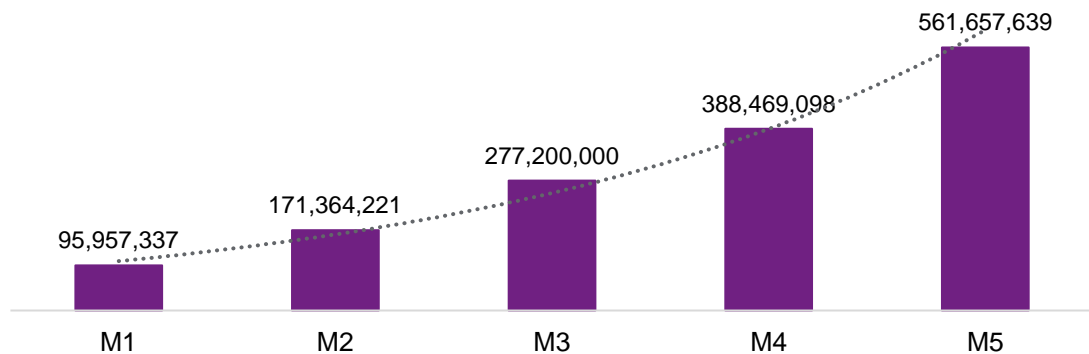


Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

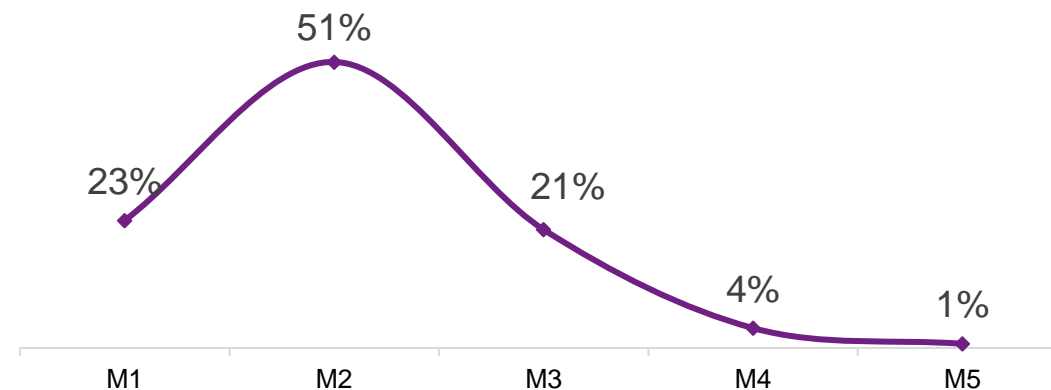
Salario Base Anual

Supervisores / Gerencias Medias Vs. Soporte

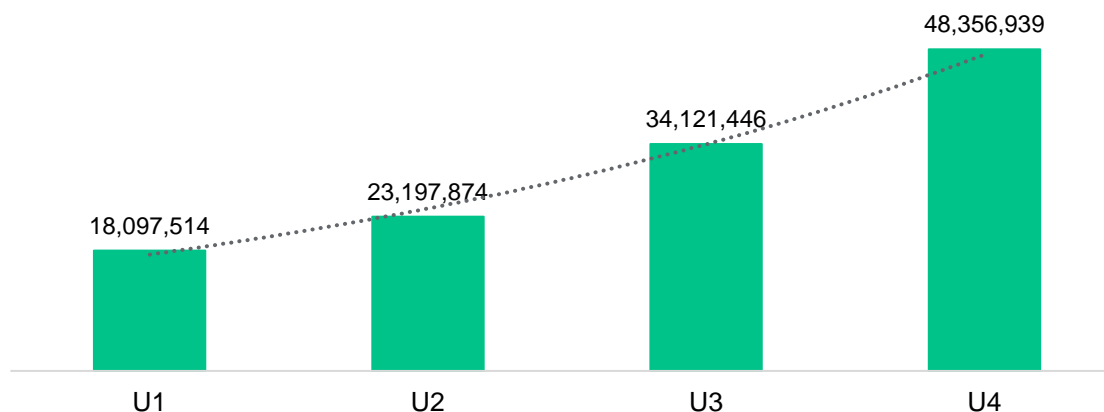
Gerentes
Salario Base (COP) por Nivel de Carrera



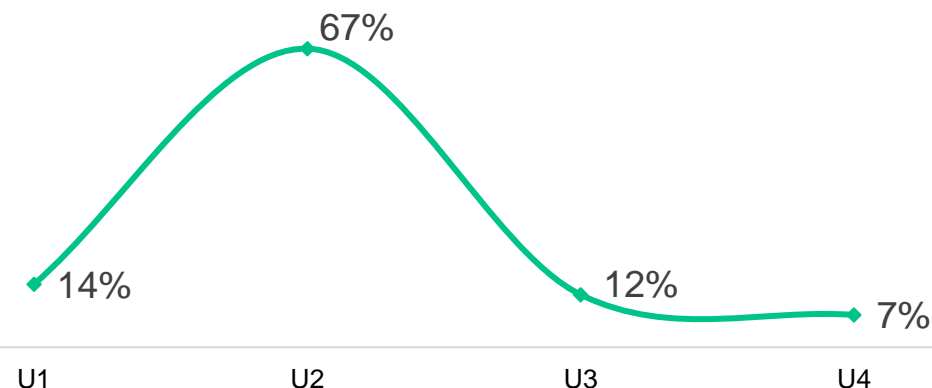
Gerentes
Distribución de Ocupantes por Nivel de Carrera



Soporte
Salario Base (COP) por Nivel de Carrera



Soporte
Distribución de Ocupantes por Nivel de Carrera

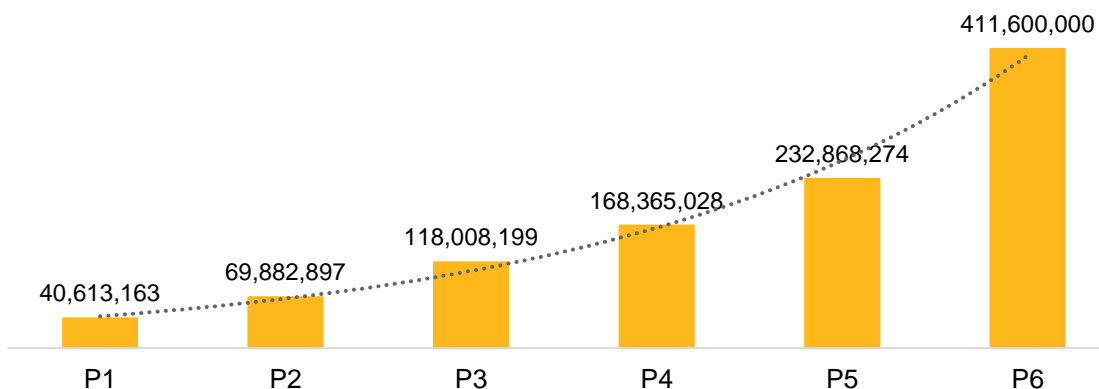


Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

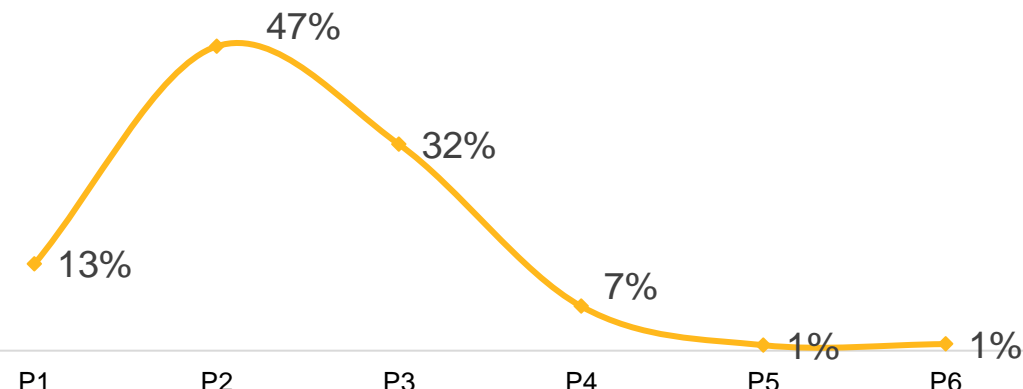
Salario Base Anual

Profesionales Vs. Profesionales de Ventas

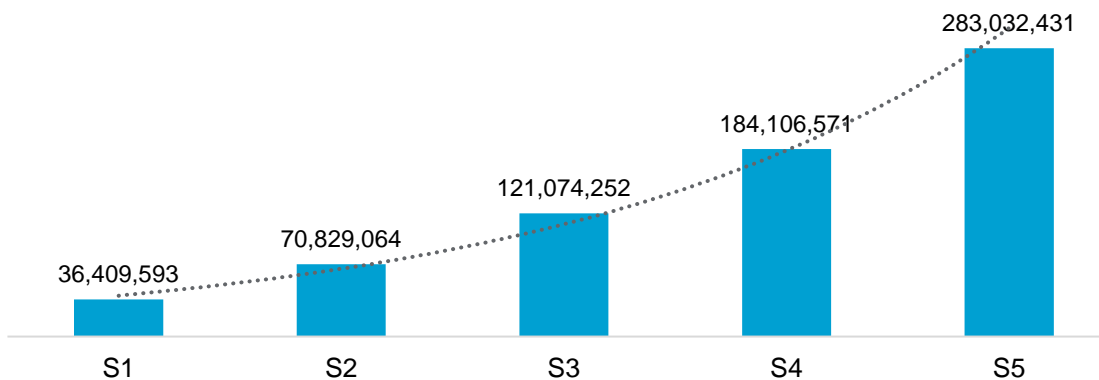
Profesionales
Salario Base (COP) por Nivel de Carrera



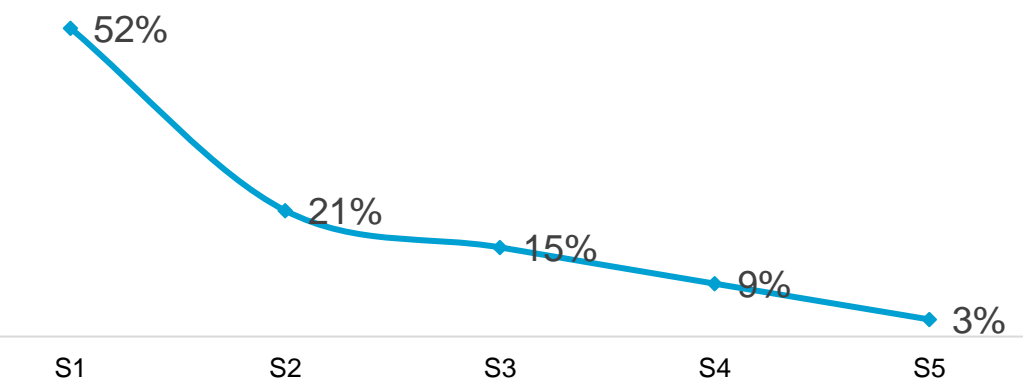
Profesionales
Distribución de Ocupantes por Nivel de Carrera



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



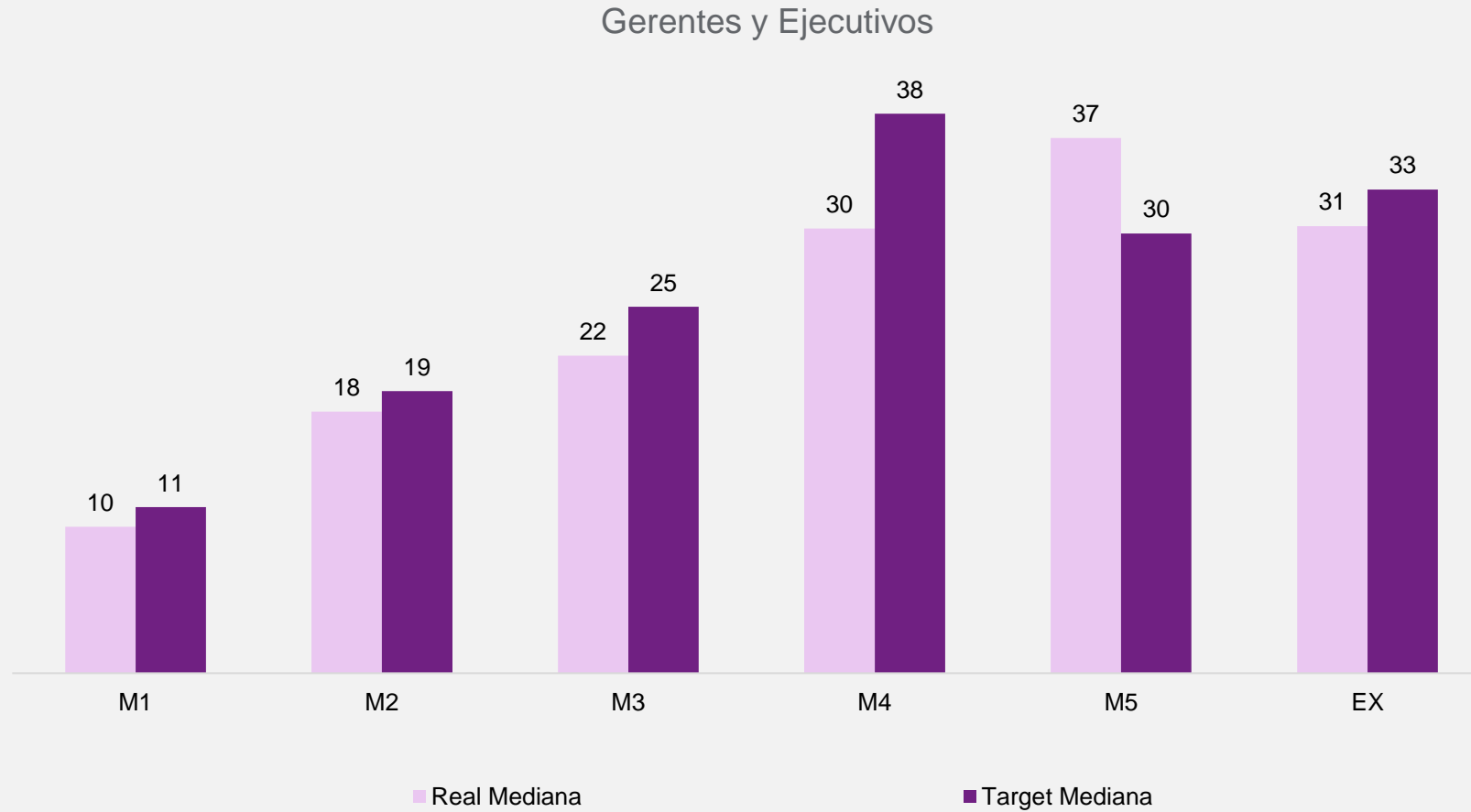
Profesionales de Ventas
Distribución de Ocupantes por Nivel de Carrera



Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

Incentivos de Corto Plazo

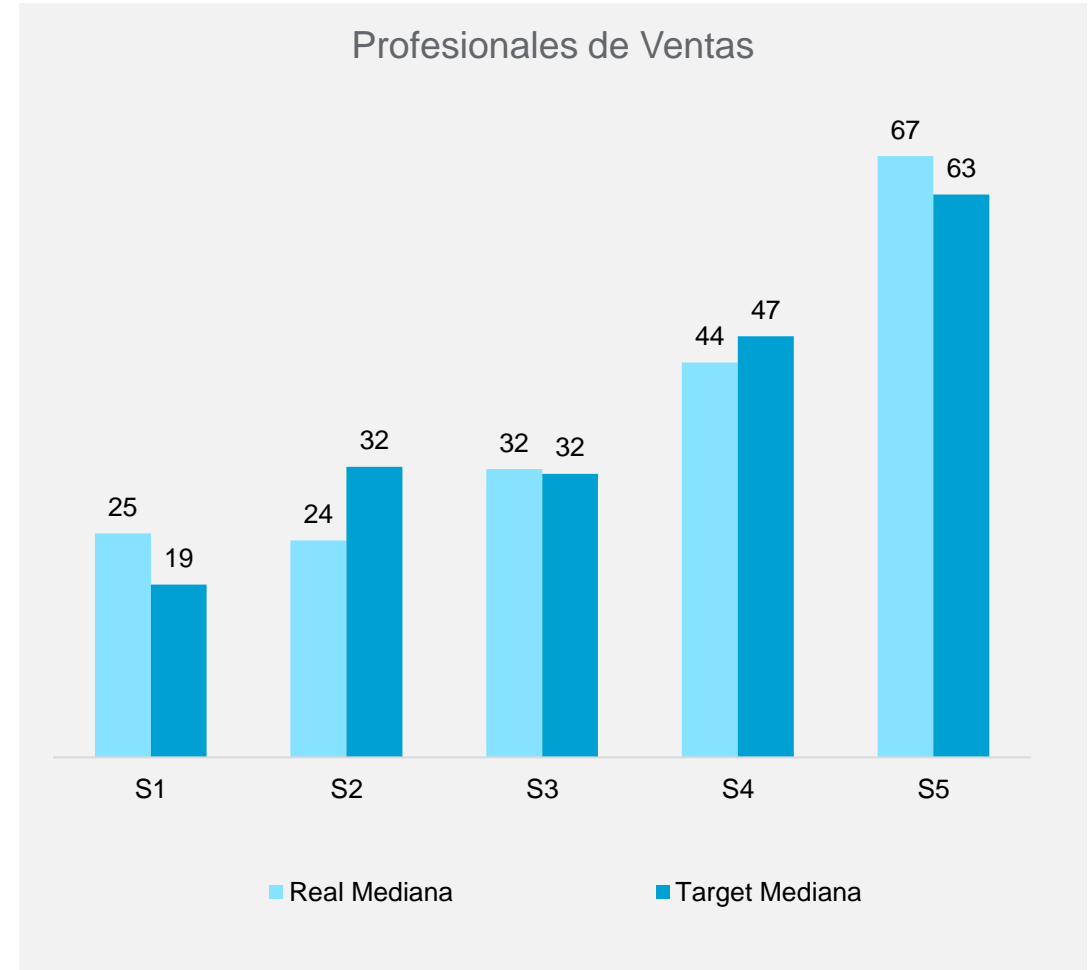
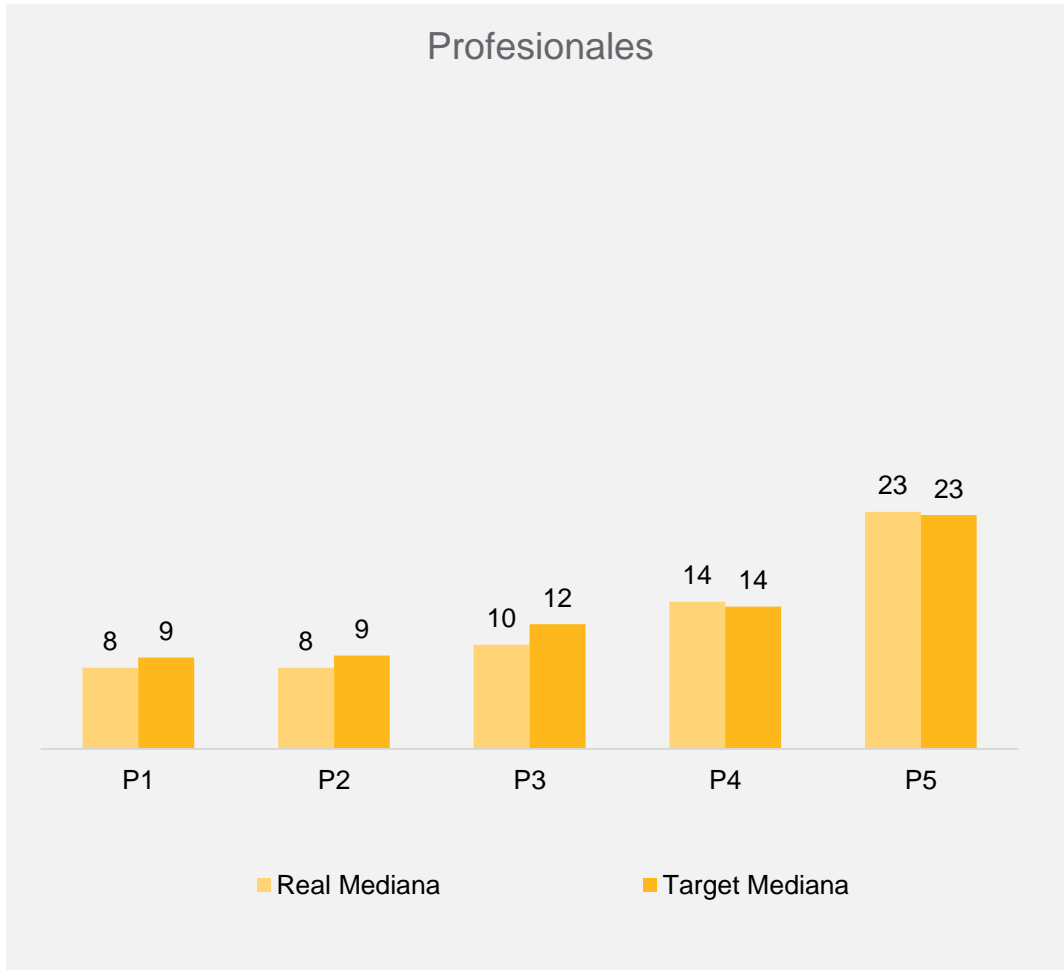
Total Corto Plazo Target y Actual como % del Salario Base



Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

Incentivos de Corto Plazo

Total Corto Plazo Target y Actual como % del Salario Base



Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

Pregunta Polling #3

Bonos de Corto Plazo

Pregunta 3. Votación

¿Cómo fueron pagados los bonos de corto plazo en su compañía para 2021?

a. No pagó bonos (0%)

b. Entre el 50% y el 80% del Target

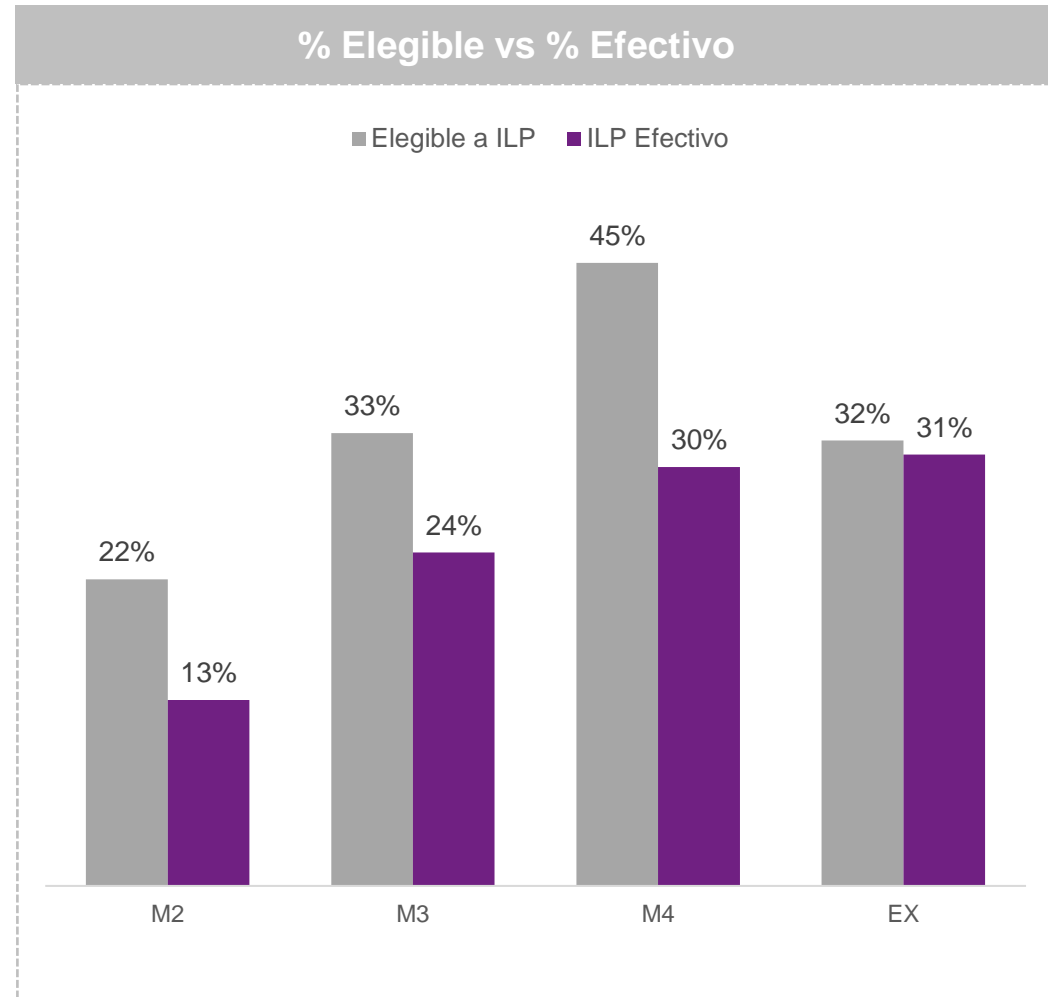
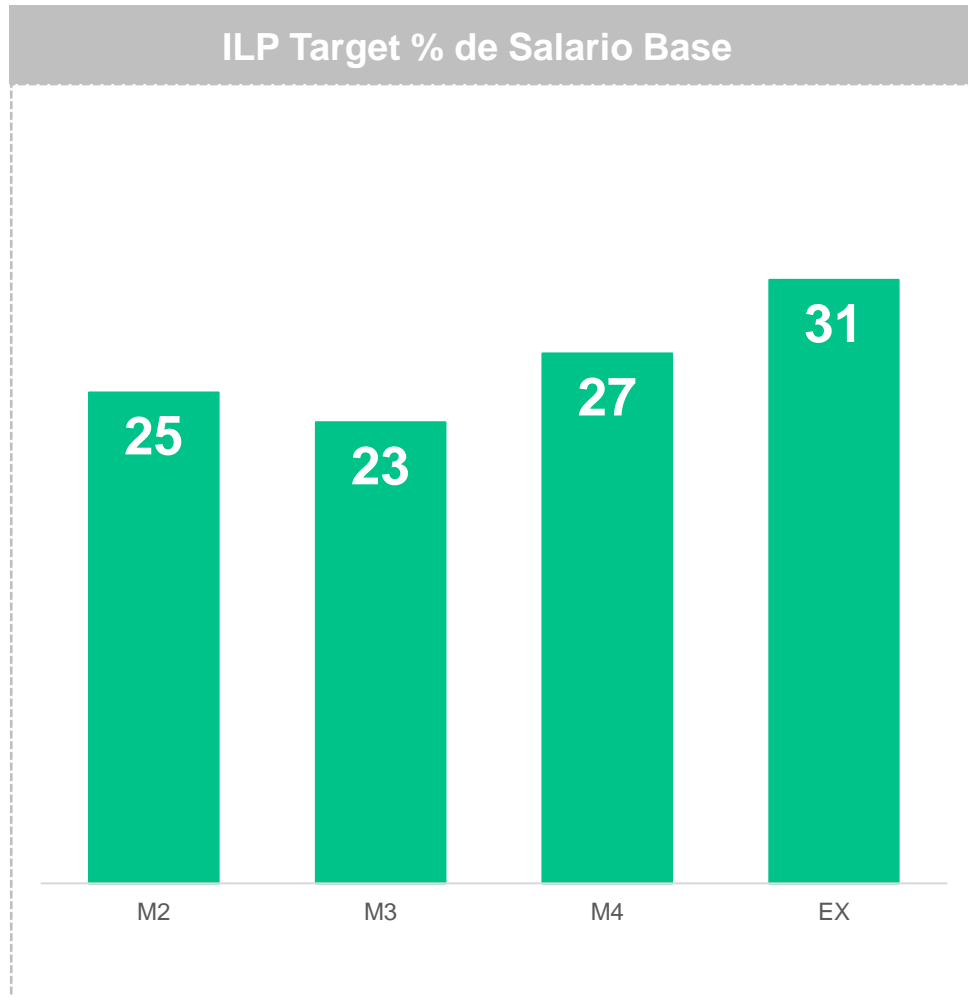
c. Entre el 81% y el 100% del Target

d. Entre el 100% y el 110% del Target

e. Arriba del 110% del Target

Incentivos de Largo Plazo

ILP por Nivel de Carrera



Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

Pregunta Polling #4

Incentivos de Largo Plazo

Pregunta 4. Votación

¿Cuáles son sus niveles organizacionales elegibles a incentivos de largo plazo?

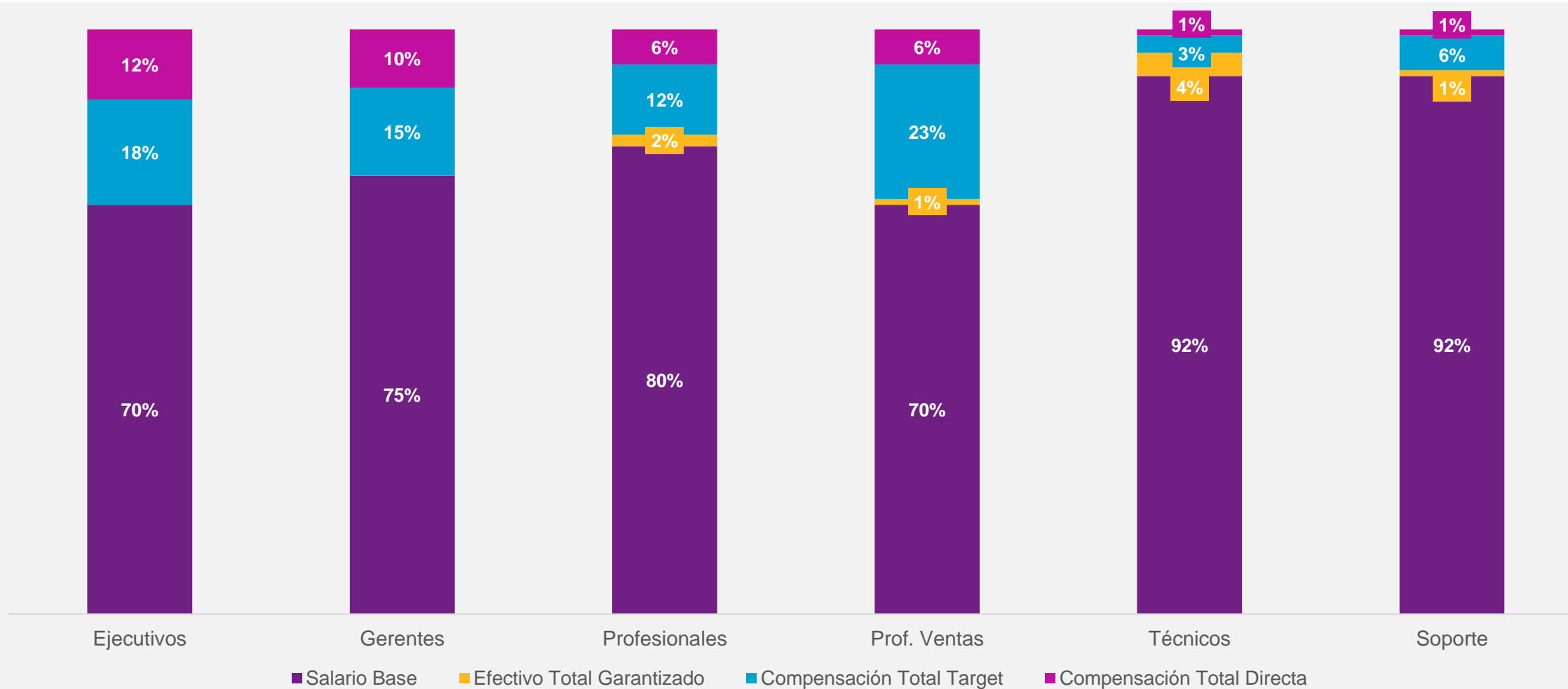
a. No tiene una política de ILP

b. Ejecutivos

c. Ejecutivos y Gerentes

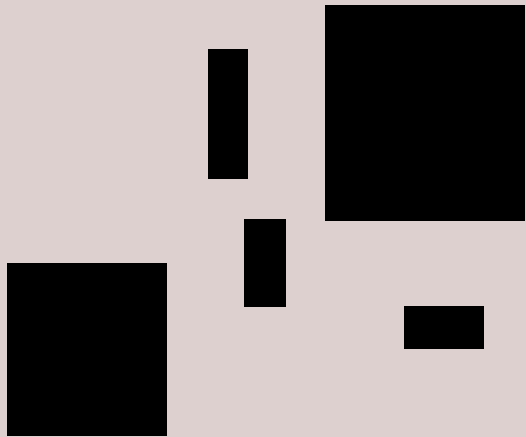
d. Toda la compañía

Mix de Compensación









Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

Beneficios



Beneficios

Prevalencias

Seguro de Vida	Automóvil	Chequeo Médico Ejecutivo	Póliza Funeraria	Plan Médico	Aux. Alimentación
					
98% Todos los empleados	86% Ejecutivos 50% Directores	86% Ejecutivos	86% Todos los empleados	79% Todos los empleados	48% Todos los empleados
<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"> • Cada 1-2 años. • Se cubre el costo total. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de la prima • Costo promedio de \$35.000 anuales por empleado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura 75%-80% para empleado y grupo familiar básico. • Prima promedio de \$220.000 mensuales 	Usualmente el auxilio se otorga mediante tarjeta de alimentación

Fuente: 2021 High Tech Compensation Survey – Colombia

Pregunta Polling #5

Acciones tomadas por las compañías sobre el trabajo remoto

Pregunta 5. Votación

¿Está su compañía evaluando rediseñar la política de beneficios debido a los nuevos modelos de trabajo?

a. Si, rediseñar algunos beneficios.

b. Si, implementación de Beneficios Flexibles

c. No

Conclusiones

Conclusiones

- Las compañías están trabajando en robustecer la EX, que permita alinear el propósito de la compañía y de su Talento Humano.
- Los esquemas de trabajo híbrido serán la normalidad en el mercado.
- La aceleración en los procesos de transformación Digital, están renovando la Arquitectura de Cargos y Conocimiento, y nuevas formas de compensación.
- La distribución de los esquemas de pago entre géneros comienza a ser más pareja.
- El impacto y la contribución de los niveles de entrada en las posiciones técnicas, se complejiza, migrando así a escalas superiores, principalmente por la demanda del mercado en cargos tecnológicos y digitales.
- Los Incentivos de Corto y Largo Plazo mantienen una proporción acertada entre el target y real efectivo pagado.
- En cuanto a los planes de compensación para la fuerza de ventas, se mantiene la composición 70/30 en sus esquemas de mix fijo y variable.
- Los planes variables de Largo Plazo se comienzan a posicionar como una de las variables a tener en cuenta para todos los niveles organizacionales.

Preguntas?



GRACIAS

Willis Towers Watson 