



TERCER ESTUDIO DE
**CONDICIONES
SALARIALES**
DEL **SECTOR CONSTRUCTOR**
2020



Las características generales del 3er estudio de Condiciones Salariales del Sector Construcción, contempla las siguientes características:

Empresas participantes: 23 constructoras / 2 Consultorías

Cargos Objeto de Estudio: 221 Cargos

Metodología de Valoración: Valoración por puntos Talent Advisor

Recolección de Información: 1 de abril a 30 de agosto de 2020

Tamaños Organizacionales(ventas):

- Pequeñas (Ventas < a 50 mil millones)
- Medianas (Ventas entre 50 mil millones hasta 300 mil millones)
- Grandes (Ventas > a 300 mil millones)

Niveles Organizacionales: 8 Niveles

- Presidente
- Gerente General
- Gerencias
- Directores
- Jefes / Coordinadores
- Profesionales / Analistas
- Asistentes / Auxiliares
- Operativos

Ciudades: 5 Ciudades

- Bogotá
- Cundinamarca
- Medellín
- Cali
- Costa
- Otras ciudades

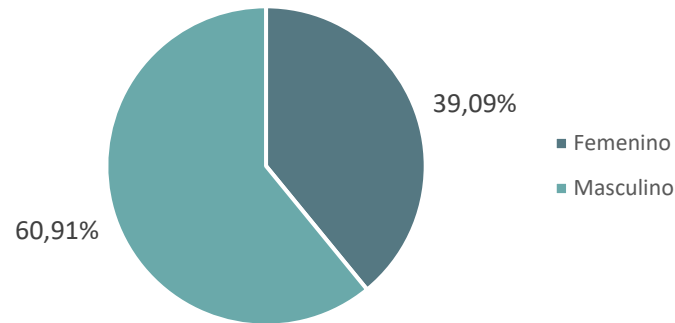
Áreas: 18 áreas

- Corporativo
- Construcción
- Comercial
- Financiera
- Desarrollo de Negocios
- Proyectos
- Gestión Humana
- Jurídica
- Tecnología e Informática
- Administrativa
- Auditoría
- Cadena de Abastecimiento
- Mercadeo
- Calidad
- Procesos
- Maquinaria y equipos
- Medio ambiente
- Mantenimiento

Datos Demográficos

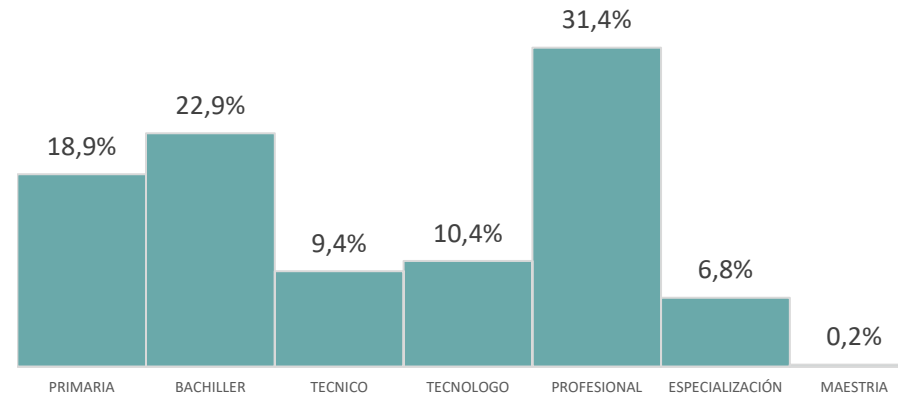
A continuación se describen los principales datos demográficos de los empleados participantes

Género



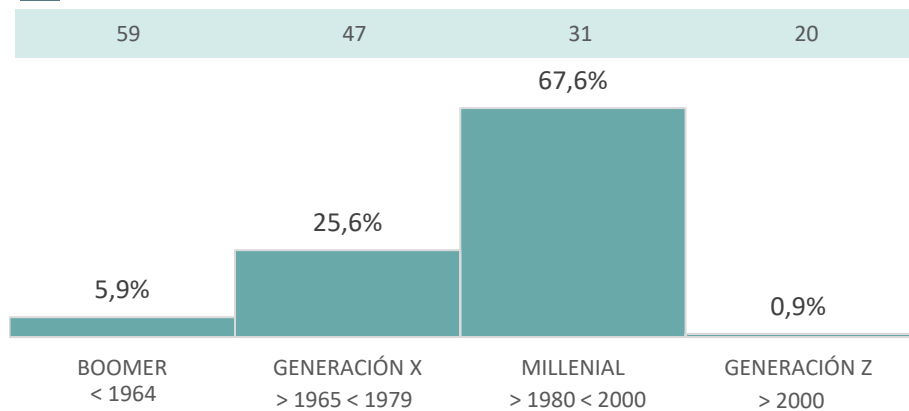
6 de cada 10 empleados del sector son hombres, mientras que 4 de cada 10 son mujeres

Nivel Educativo



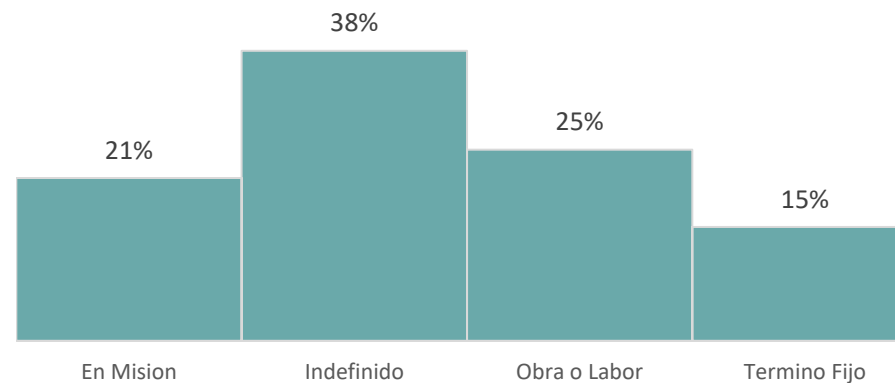
4 de cada 10 empleados del sector tienen nivel de primaria o bachiller, 6 de cada 10 cuentan con un nivel educativo técnico en adelante

Generaciones



7 de cada 10 empleados del sector son millenials, el promedio de edad de esta población es de 31 años

Tipo de Contrato



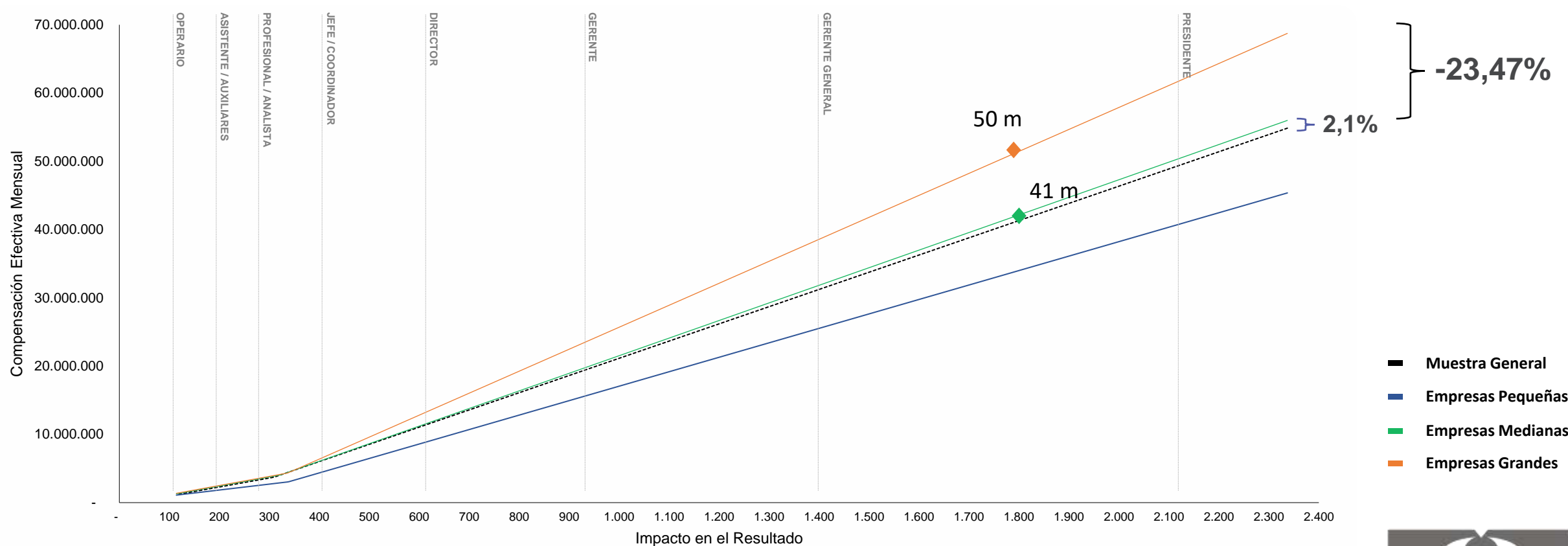
4 de cada 10 empleados del sector cuentan con contrato a término indefinido, mientras que 6 de cada 10 cuenta con contrato a término fijo

Resultados de Remuneración

Resultados Generales Sector Construcción - Mediana

TERCER ESTUDIO DE
CONDICIONES
SALARIALES
DEL SECTOR CONSTRUCTOR
2020

Un Gerente General de una empresa de tamaño mediana gana un 22% menos de lo que podría ganar un Gerente de una empresa grande



Análisis de Pago

	Muestra General	Pequeña	Mediana	Grande
Promedio Pago	\$ 7.305	\$ 5.706	\$ 7.455	\$ 8.407
Desv Frente a Muestra General	100%	-21,9%	2,1%	15,1%

El cargo de mayor responsabilidad en una empresa de tamaño mediana, puede ganar hasta 43 veces más que un cargo de menor impacto en las organizaciones del mismo tamaño

CAMACOL
BOGOTÁ & CUNDINAMARCA

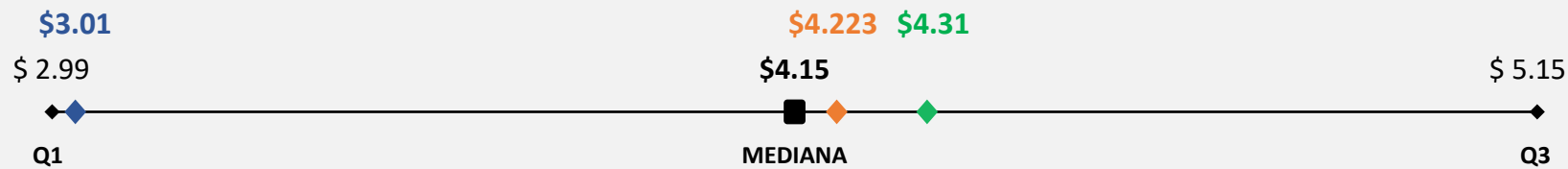
Talent Advisor



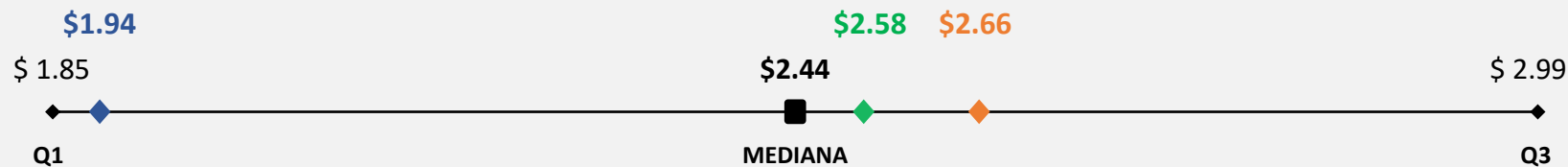
Resultados por Tamaño Organizacional

En promedio frente a la tendencia de pago del sector construcción las empresas pequeñas pagan un 21,9% por debajo de la mediana, las empresa medianas un 2,1% por encima de la mediana y las grandes un 15,1%

Profesional / Analista: En el nivel de Profesional / Analista las empresas pequeñas se encuentran un -27% frente a la mediana de la muestra general, las empresas medianas un 1,9% y las empresas grandes en un 4%



Asistente / Auxiliar: En el nivel de Asistente / Auxiliar las empresas pequeñas se encuentran un -20% frente a la mediana de la muestra general, las empresas medianas un 5,7% y las empresas grandes en un 9,1%



Operativo: En el nivel de Operarios las empresas pequeñas se encuentran un -14% frente a la mediana de la muestra general, las empresas medianas un 8% y las empresas grandes en un 13%



✓ Resultados
Expresados en CEM

✓ Resultados en
millones de \$

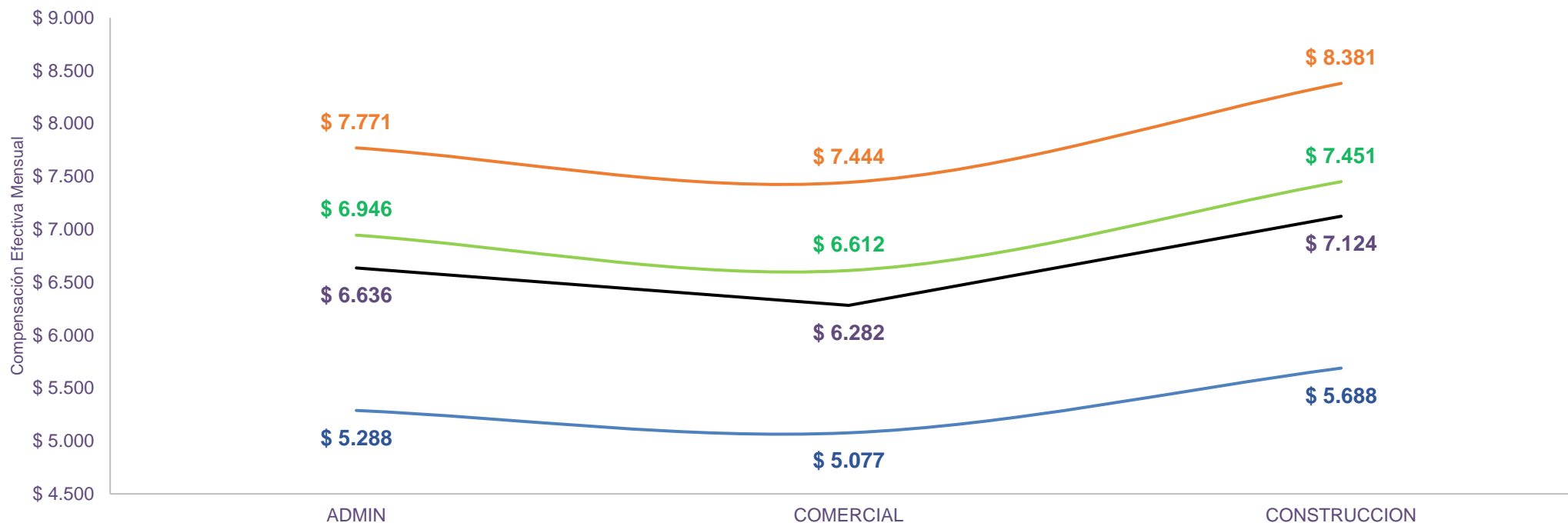
- Muestra General
- ◆ Empresas Pequeñas
- ◆ Empresas Medianas
- ◆ Empresas Grandes



Resultados por Tipo de Cargo

Los cargos de las áreas construcción devengan un **4,52% más que el promedio general**, mientras que los cargos administrativos devengan un **-2,99%** y los cargos comerciales un **-0,95%**

Promedio de pago por tipo de cargo



✓ Resultados Expresados en CEM

✓ Mediana de pago

✓ Resultados en millones de \$

— Muestra General

— Empresas Pequeñas

— Empresas Medianas

— Empresas Grandes

Análisis de Pago por Tamaño empresa

	Admin	Comercial	Construcción
Desv Frente a Muestra General	14,21%	9,41%	23,17%
	2,08%	-2,83%	9,50%
	-22,28%	-25,39%	-16,40%



Prácticas de Pago por Resultados

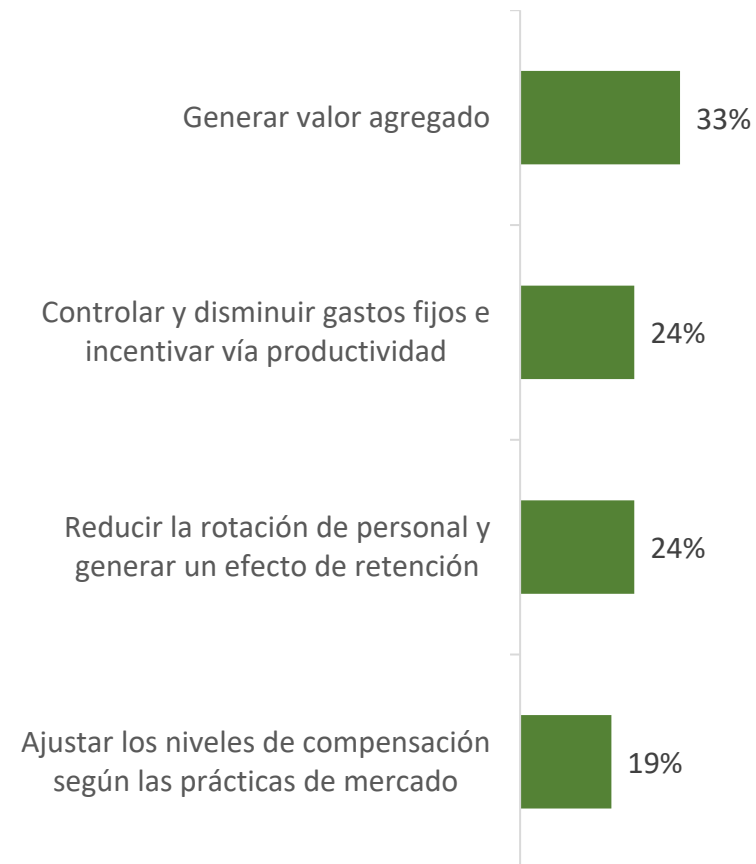
Pago por Resultados

¿Cuenta su empresa con algún esquema de Compensación Variable o Pago por Resultados?



NIVEL	BONO EXPRESADO EN SALARIOS				
	P10	P25	P50	P75	P90
Gerente General / Vicepresidente	2,2	3,3	4,0	5,2	6,9
Gerente	0,9	1,5	2,0	3,0	4,1
Director	0,9	1,0	2,0	2,0	2,5
Jefe / Coordinador	0,9	1,1	2,0	2,5	4,0
Profesional / Analista	0,9	1,0	2,0	2,5	2,5
Asistente / Auxiliar	1,0	1,0	1,8	2,0	2,5
Operativo	1,0	1,0	1,5	2,3	2,5

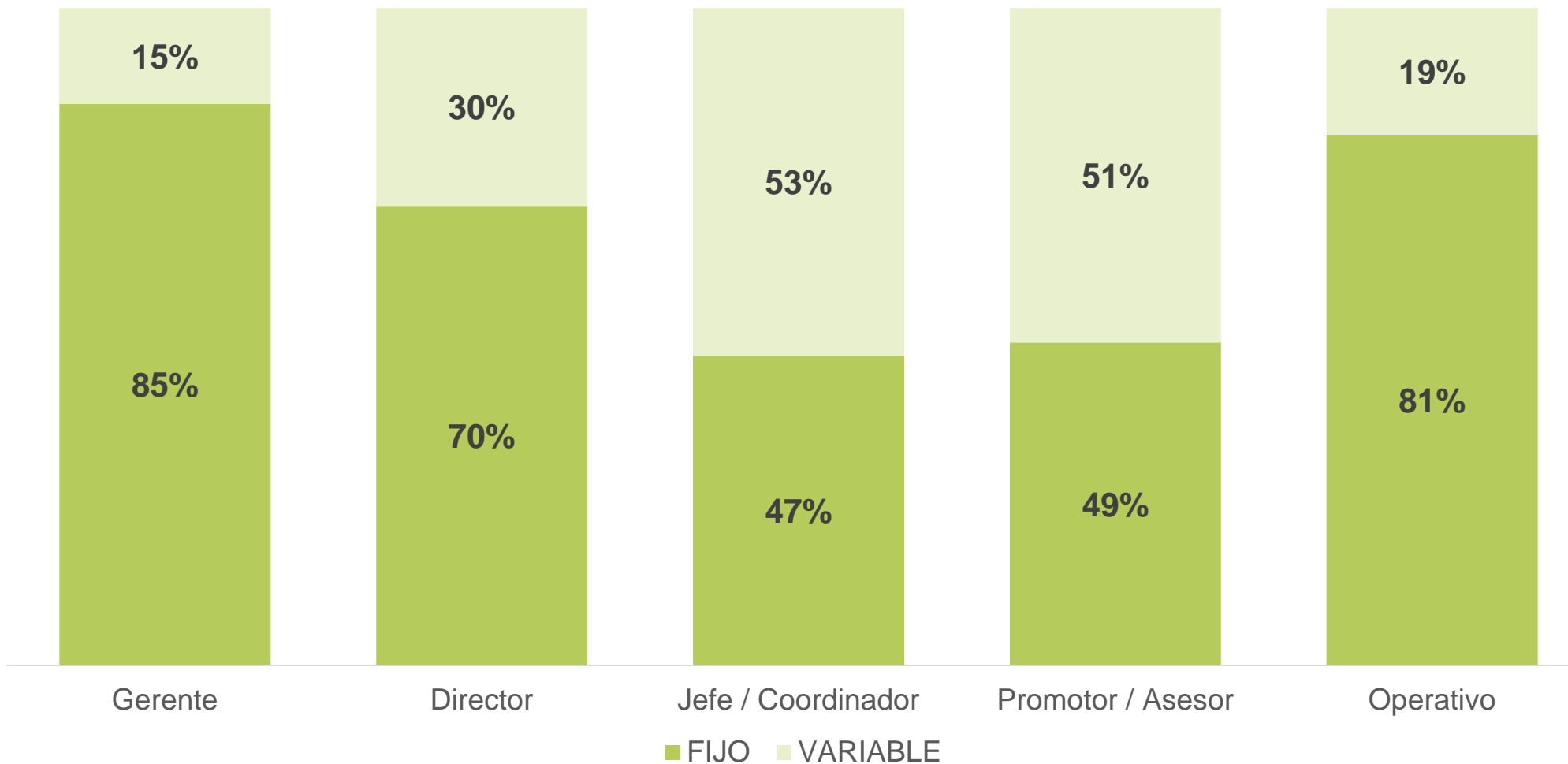
¿Cuál es el objetivo de tener un esquema de compensación variable?



Pago por Resultados - Mix Compensación Comerciales

TERCER ESTUDIO DE
CONDICIONES
SALARIALES
DEL SECTOR CONSTRUCTOR
2020

Frente al año anterior el % de pago variable para los cargos comerciales aumentó en un 7%, encontrándose este año en un promedio de 43% variable para los cargos comerciales



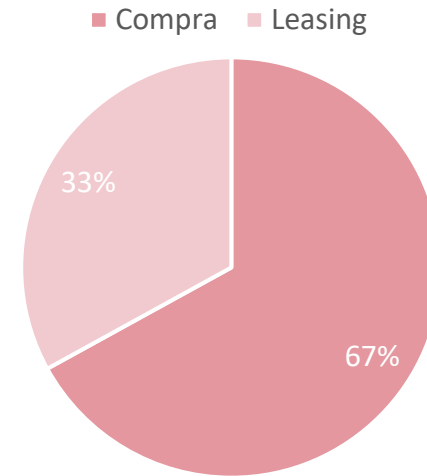
Beneficios y Otras Prácticas

BENEFICIO DE AUTOMÓVIL

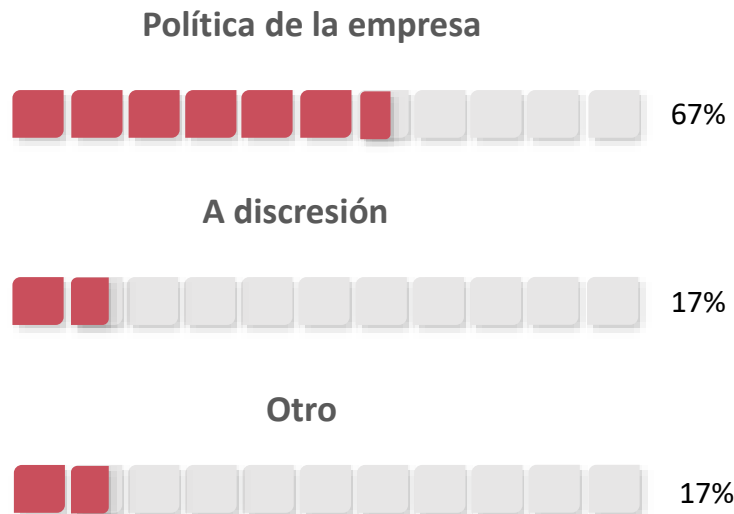
¿Otorga su empresa beneficio de automóvil?



En caso de haber respondido automóvil de la compañía, ¿Qué modalidades utilizan?



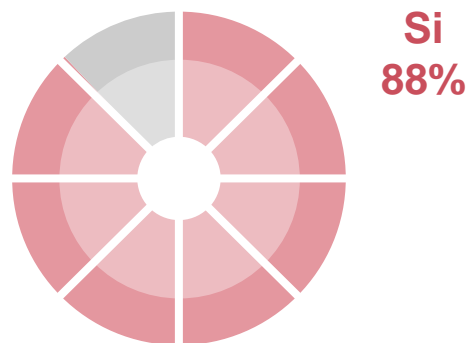
¿Cómo es el esquema de otorgamiento?



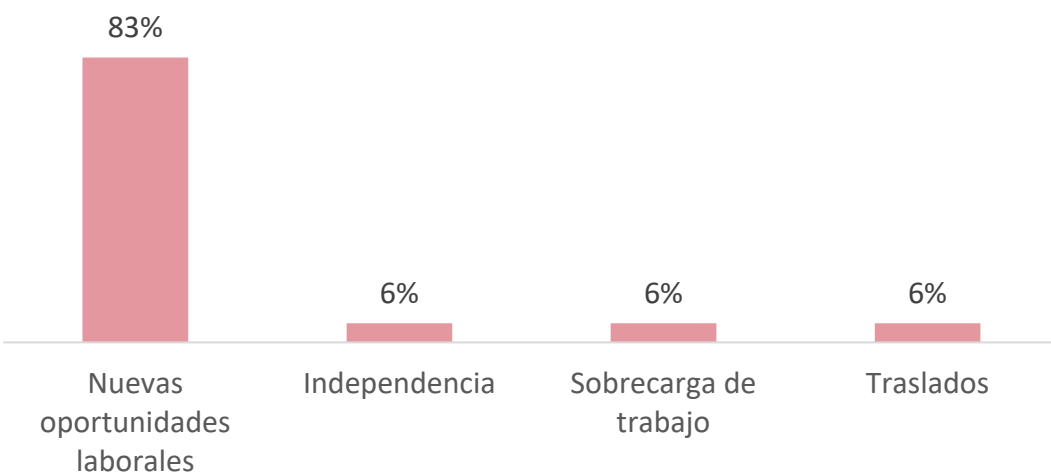
2 de cada 10 compañías ofrecen el beneficio de automóvil a sus empleados. Todos otorgan un automóvil de la compañía que en su mayoría se otorga bajo la modalidad de compra. Este beneficio principalmente se concede a los altos niveles de la organización donde se asume los gastos de parqueadero, impuesto vehicular y seguro contra todo riesgo, entre otros..

POLÍTICAS DE GESTIÓN HUMANA

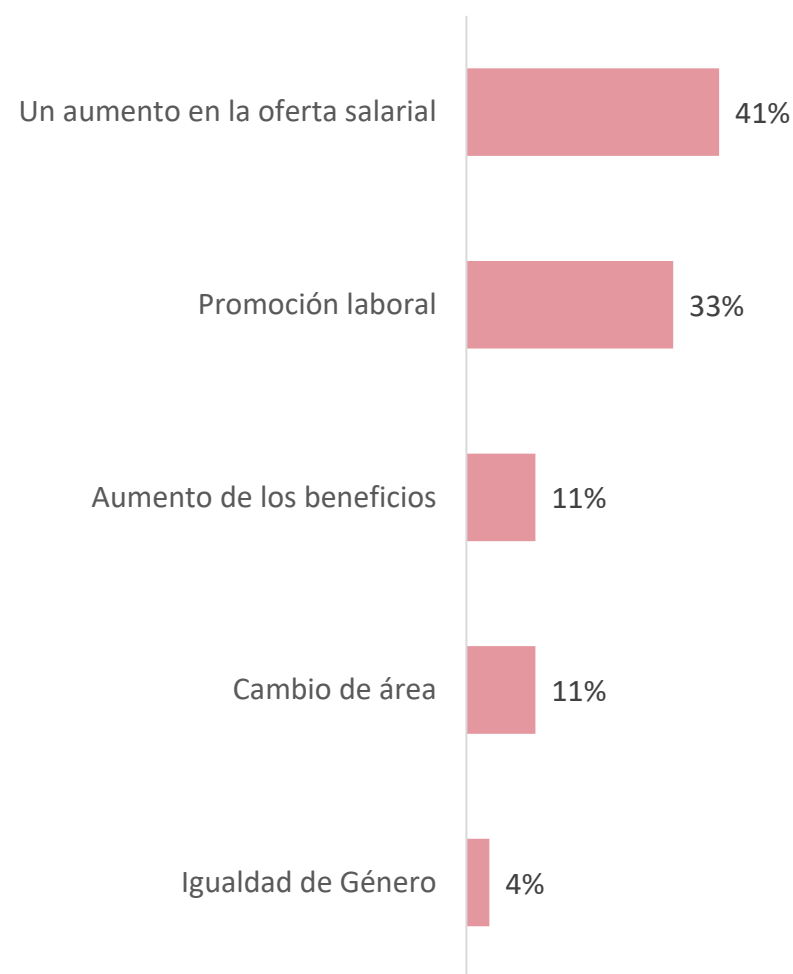
¿Realizan entrevistas de retiro?



¿Cuál es la razón más común por la cual las personas se retiran de su organización?



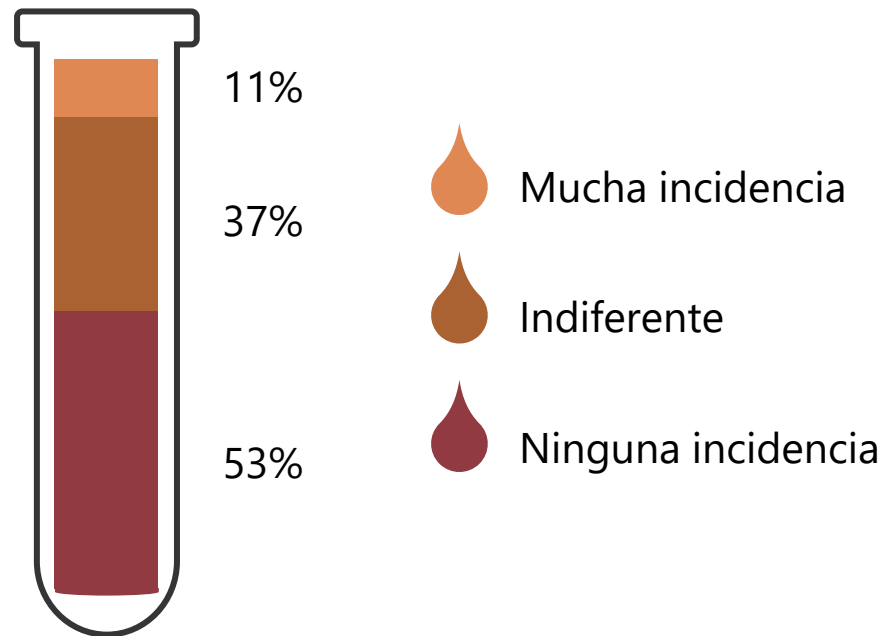
¿Realiza alguna acción para evitar la renuncia de sus empleados?



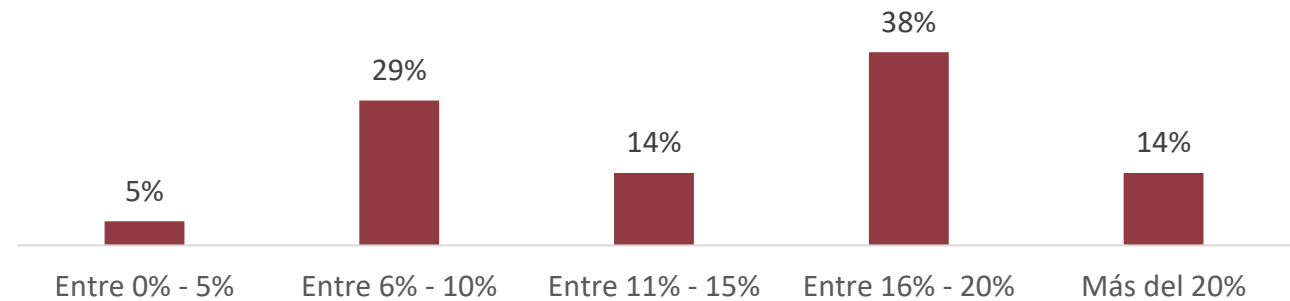
Resultados 2^a Medición Medidas Covid 19 Octubre 2020

Incidencia en los resultados

¿Qué tanta incidencia en los resultados y la continuidad del negocio cree que tendrá la cuarentena en su empresa?



¿Cuanto cree que va a ser la afectación de los ingresos de la organización ?



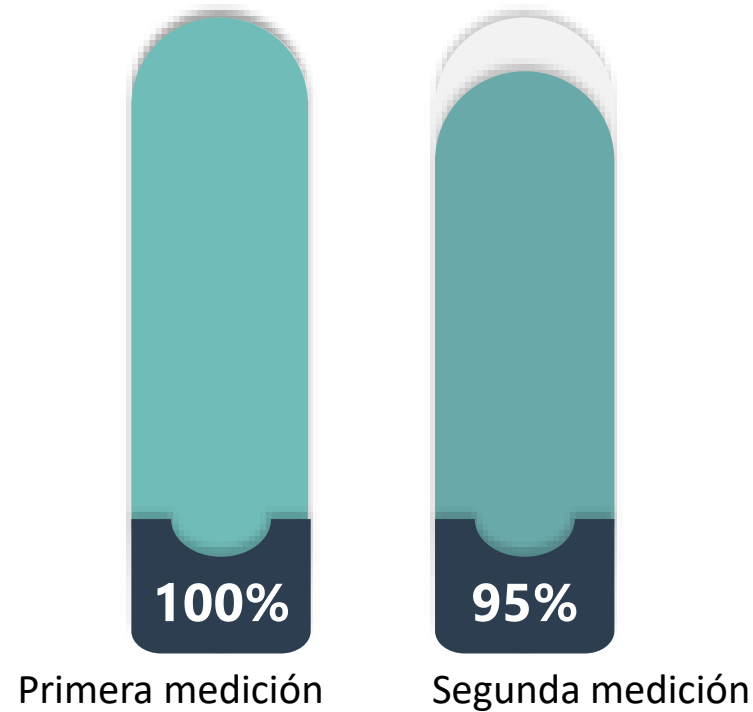
¿Cuál de las siguientes factores ha sido de mayor impacto desde el comienzo de la emergencia sanitaria?

	MENOR IMPACTO	IMPACTO MEDIO	MAYOR IMPACTO
Disminución de ventas	16%	21%	37%
Modificación en los tiempos de entregas de obras	11%	11%	37%
Disminución de productividad	37%	16%	5%
Disminución de planta de personal	16%	16%	0%
Incremento en los niveles de desistimientos	21%	37%	21%

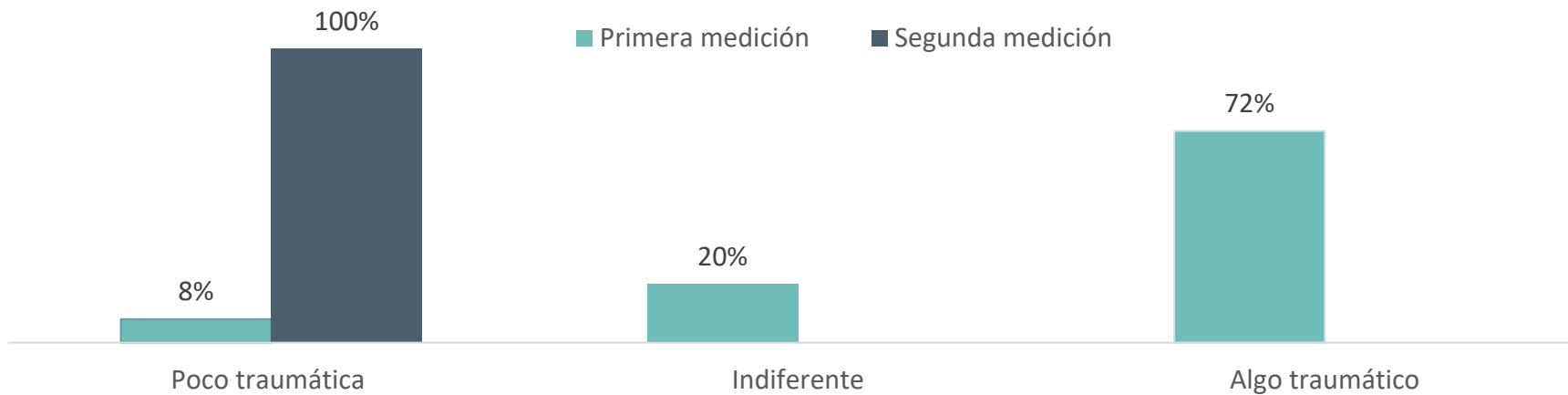
Trabajo Remoto

¿Actualmente su empresa cuenta con trabajo remoto?

El 95% de las empresas han adoptado la medida de trabajo remoto.

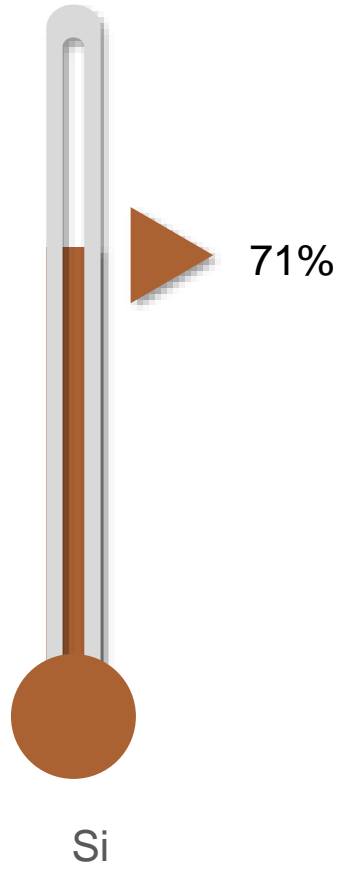


¿Cómo ha sido la experiencia de la empresa frente al trabajo remoto?

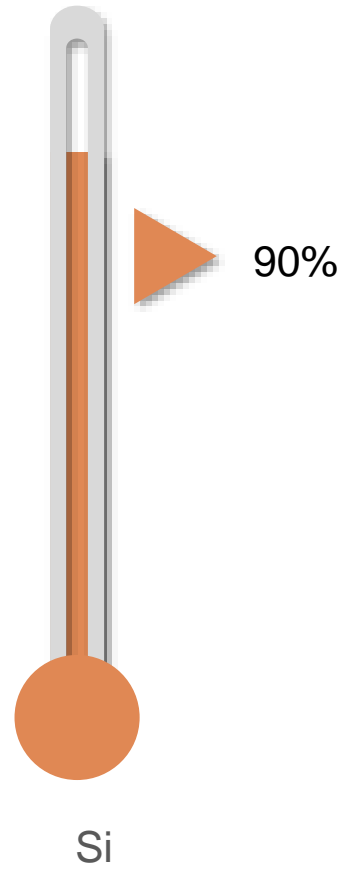


Compensación

¿Accedió a los siguientes subsidios del gobierno?

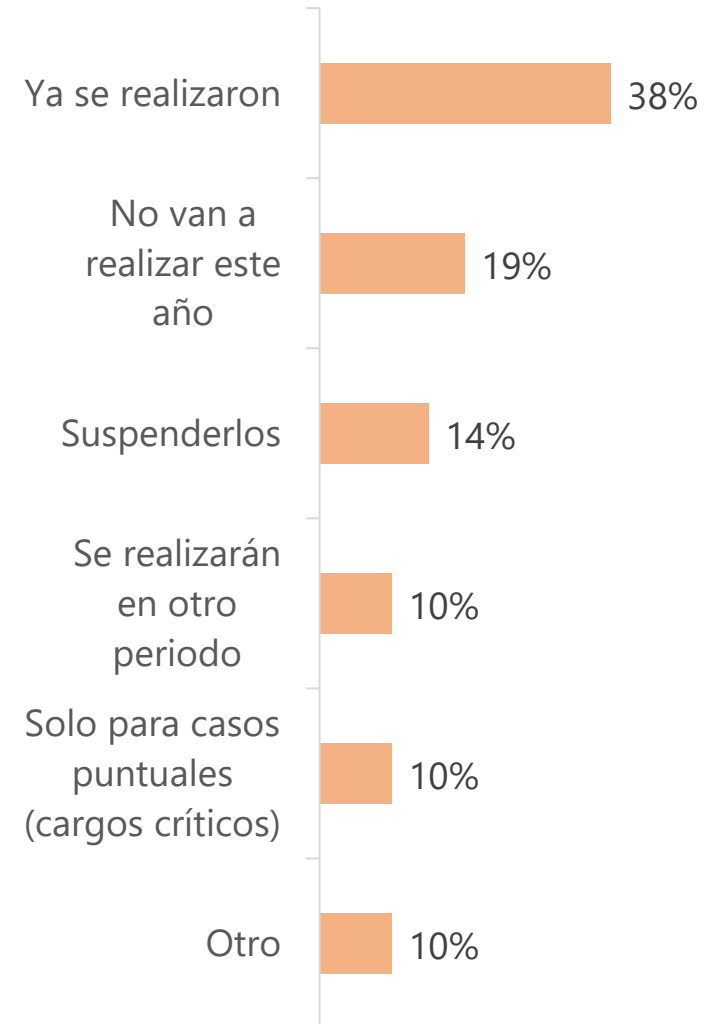


Prima legal de servicios



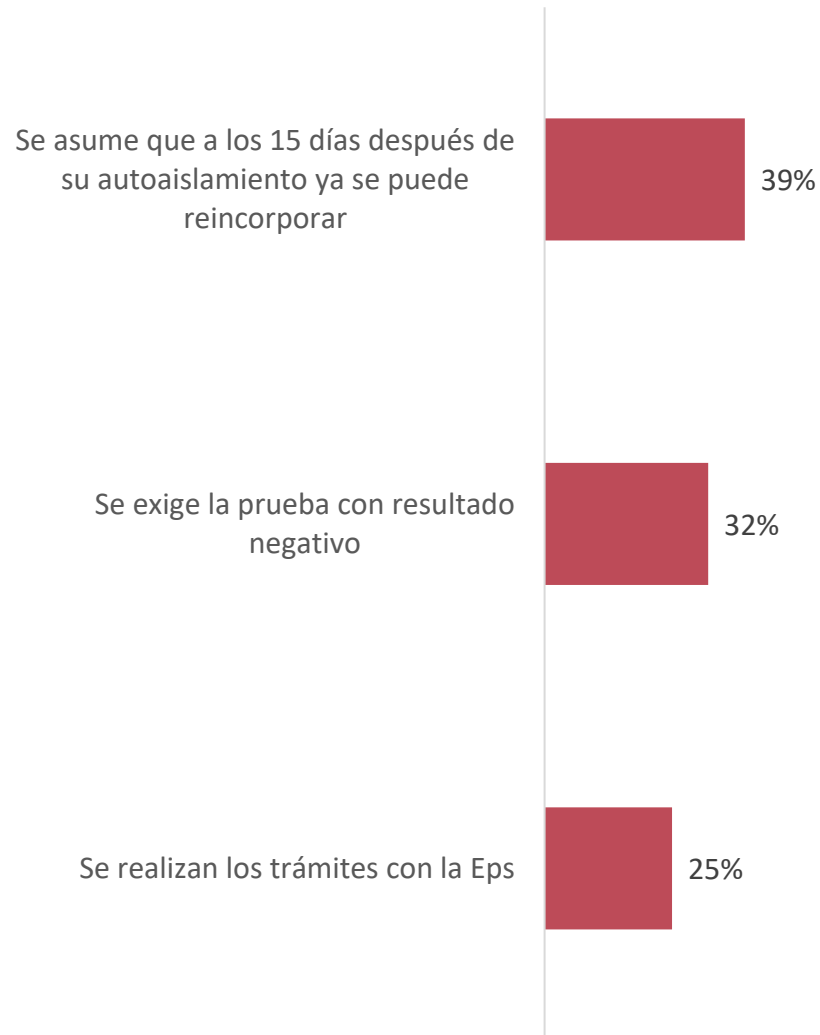
Pago de nómina

¿Qué ha decidido la organización con respecto a las nivelaciones salariales?

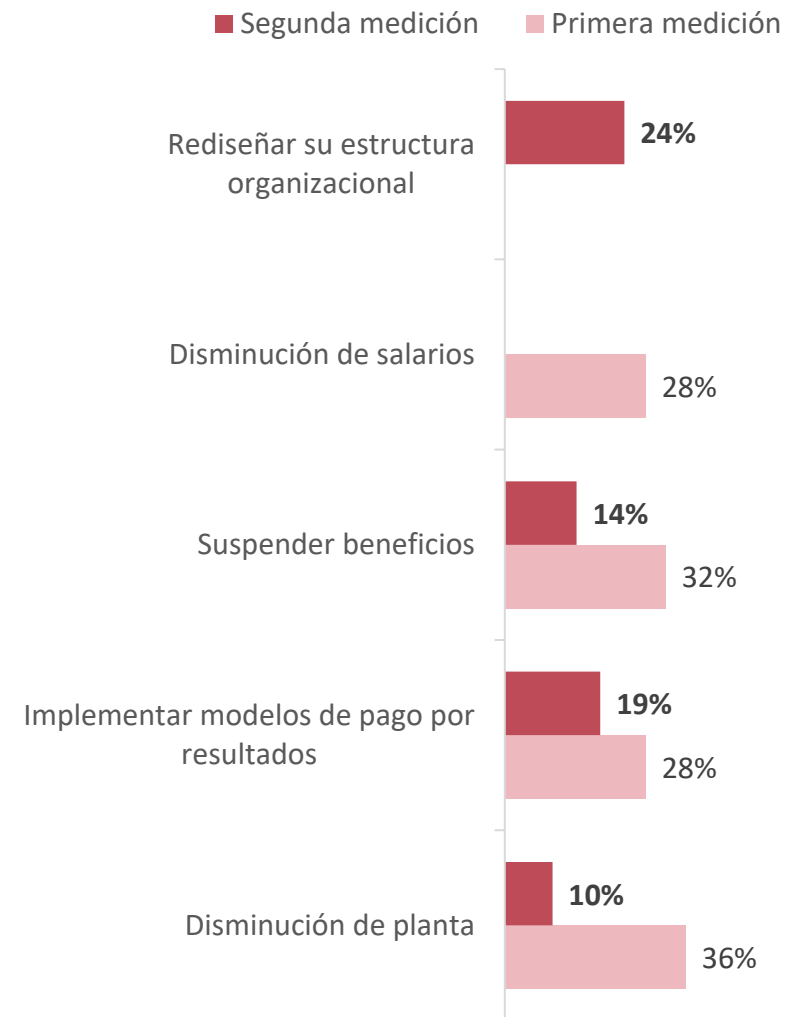


Medidas a Futuro

En caso de que un empleado es detectado como positivo o sospechoso de Covid? Que acciones toma la compañía?

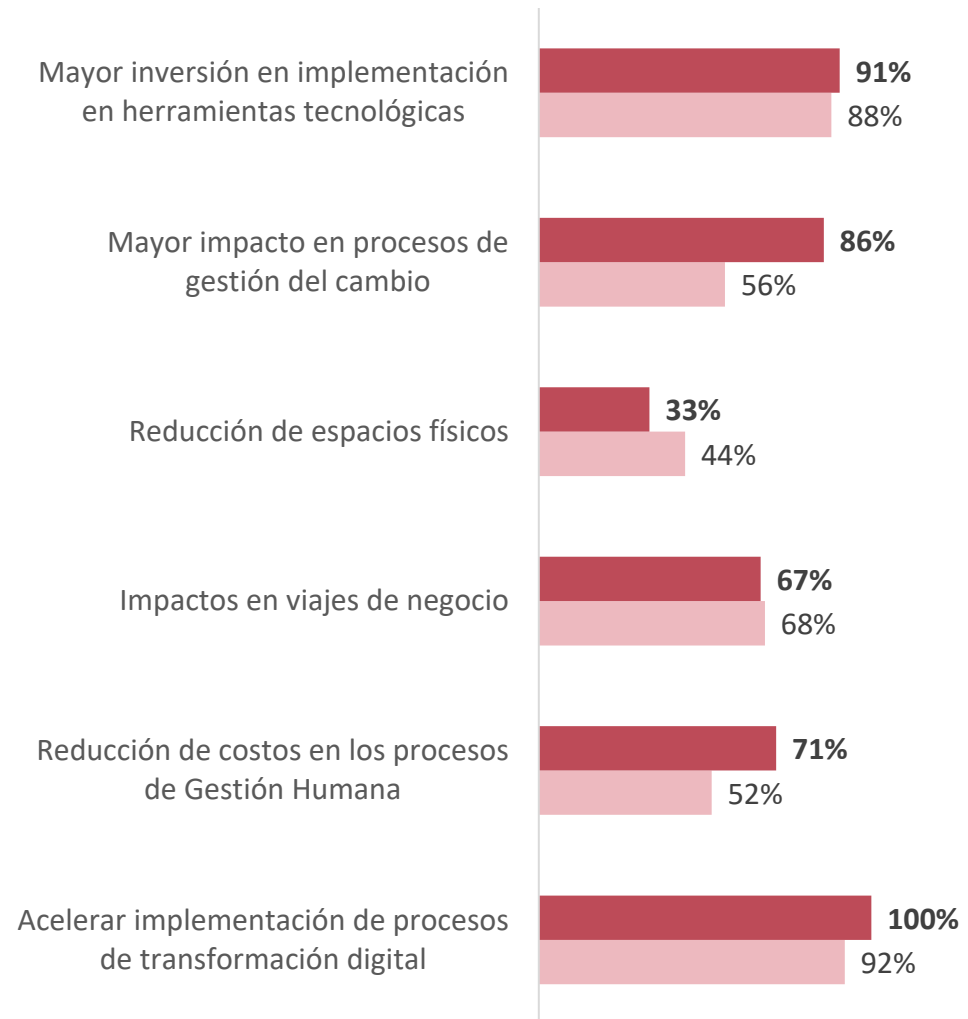


Dentro de las siguientes medidas, ¿Cuáles cree que en los próximos 12 meses se piensan mantener en la organización?

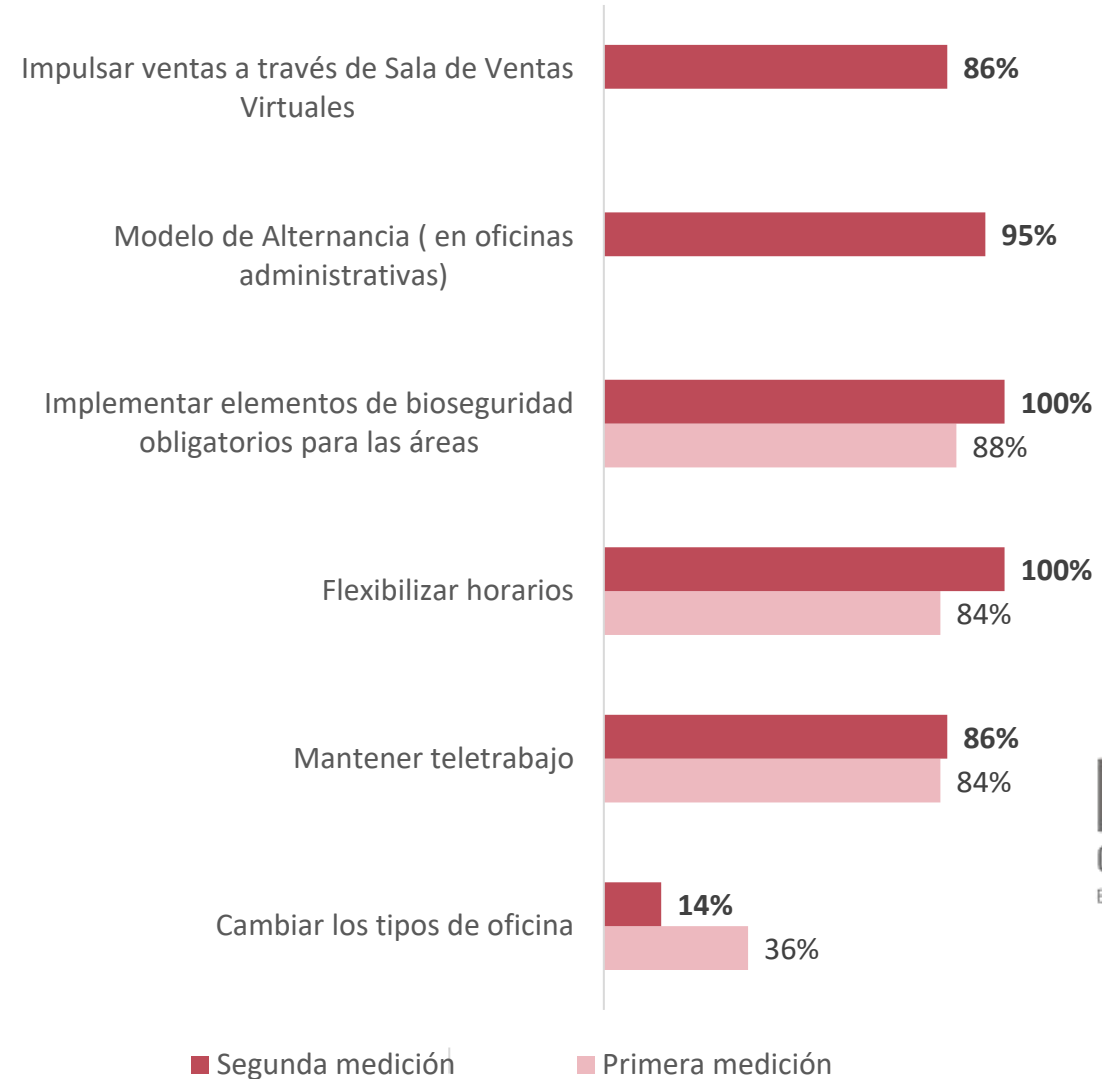


Medidas a Futuro

¿Cómo cree que el Covid 19 cambiará la forma de trabajar de su organización?



¿Qué medidas van a implementar en espacios físicos para la reintegración del personal?





TERCER ESTUDIO DE
**CONDICIONES
SALARIALES**
DEL SECTOR CONSTRUCTOR
2020