



# Resultados Estudio de Condiciones Salariales

# 2022

Las características generales del 4to estudio de Condiciones Salariales del Sector Construcción, contempla las siguientes características:



## EMPRESAS PARTICIPANTES

23 Constructoras / 2 Consultorías



## CARGOS OBJETIVO DE ESTUDIO

237 Cargos



## METODOLOGÍA DE VALORACIÓN

Valoración por puntos Talent Advisor

## 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



## 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

## RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



Mayo – Junio 2022

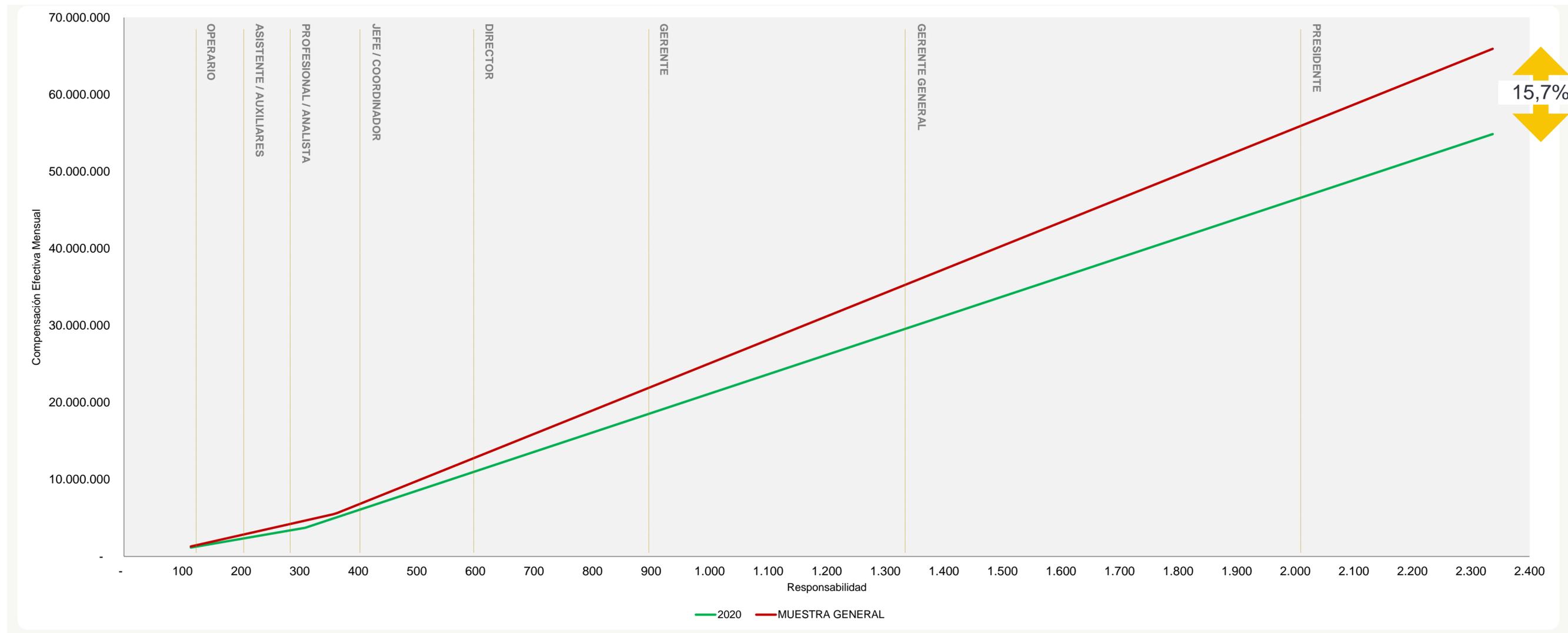
## TAMAÑOS ORGANIZACIONALES (VENTAS)



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

Se puede evidenciar que el resultado general del mercado incrementó un 15,7% frente al resultado del año 2020

## Resultados Generales Sector Construcción – Comparación 2020 - 2022



En promedio los cargos de nivel Operativo y asistencial han crecido un 17,85% mientras que los cargos de primer nivel organizacional también han crecido un 16,4%

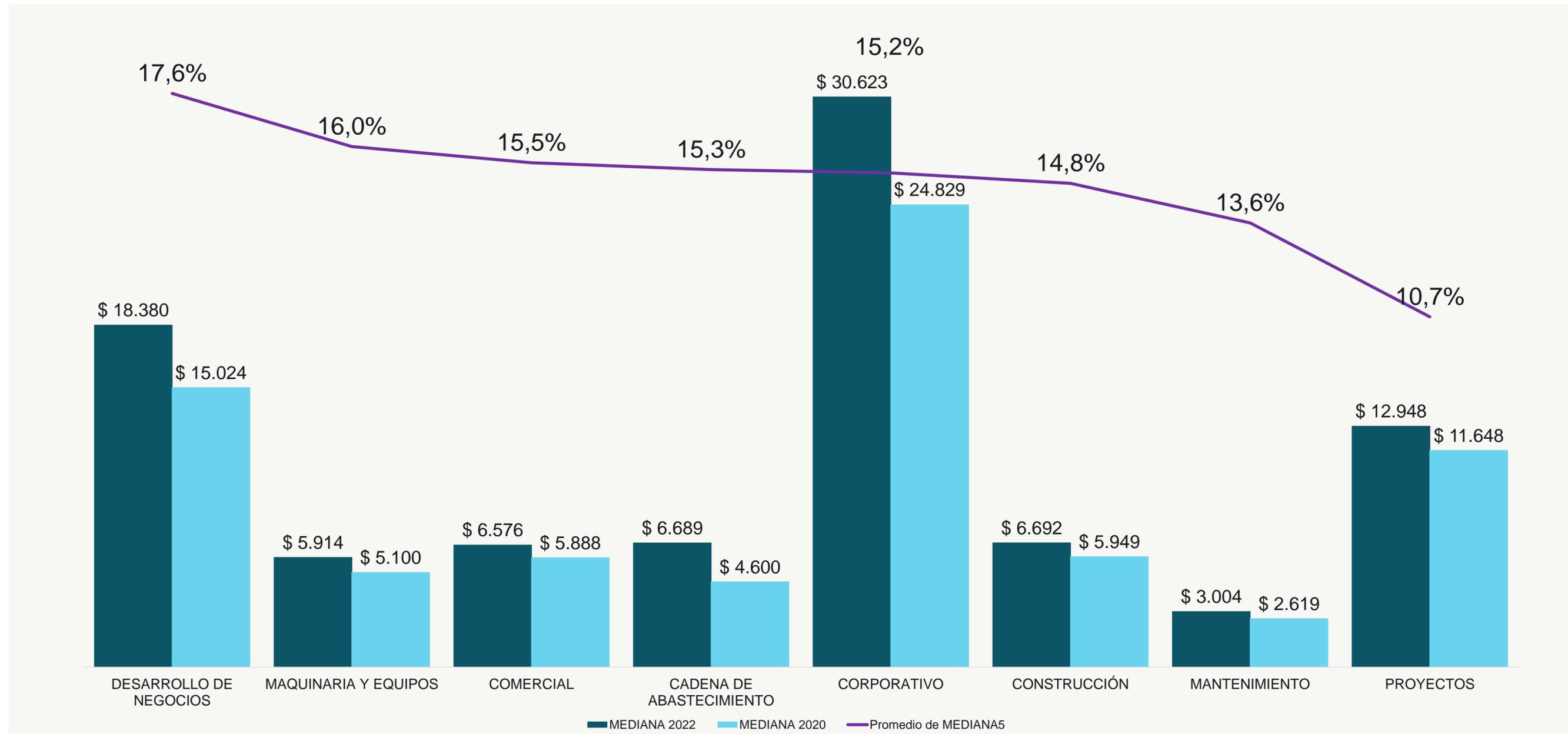
Se puede evidenciar que el resultado general incrementó un 15,7% frente al resultado del año 2020

## Resultados Generales Sector Construcción – Comparación 2020 - 2022

NIVEL	PROMEDIO DE PAGO NIVEL 2020	PROMEDIO DE PAGO NIVEL 2022	% DIFERENCIA
Presidente	\$ 54.857.311	\$ 63.943.232	16,56%
Gerente General / Vicepresidente	\$ 40.686.406	\$ 47.296.389	16,25%
Gerente	\$ 25.348.401	\$ 29.278.531	15,49%
Director	\$ 14.971.173	\$ 17.088.195	14,08%
Jefe / Coordinador	\$ 8.035.268	\$ 8.940.451	11,15%
Profesional / Analista	\$ 4.171.512	\$ 4.825.510	16,69%
Asistente / Auxiliar	\$ 2.434.214	\$ 2.911.979	19,44%
Operativo	\$ 1.682.612	\$ 1.960.728	16,26%

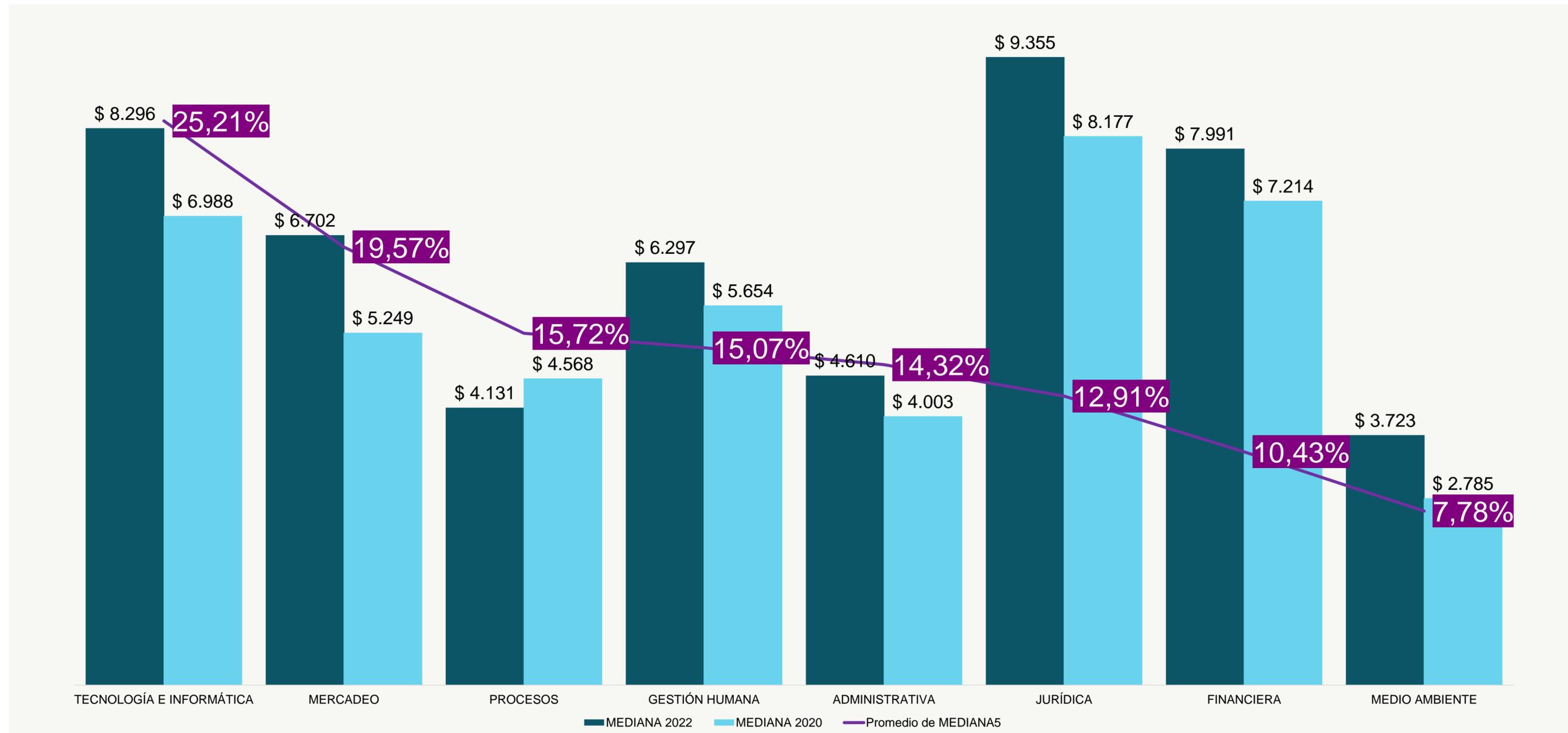
En las áreas de negocio se puede evidenciar una diferencia en un 14,8% frente al resultado del año 2020

## Resultados Generales Sector Construcción – Comparación 2020 – 2022 - Negocio



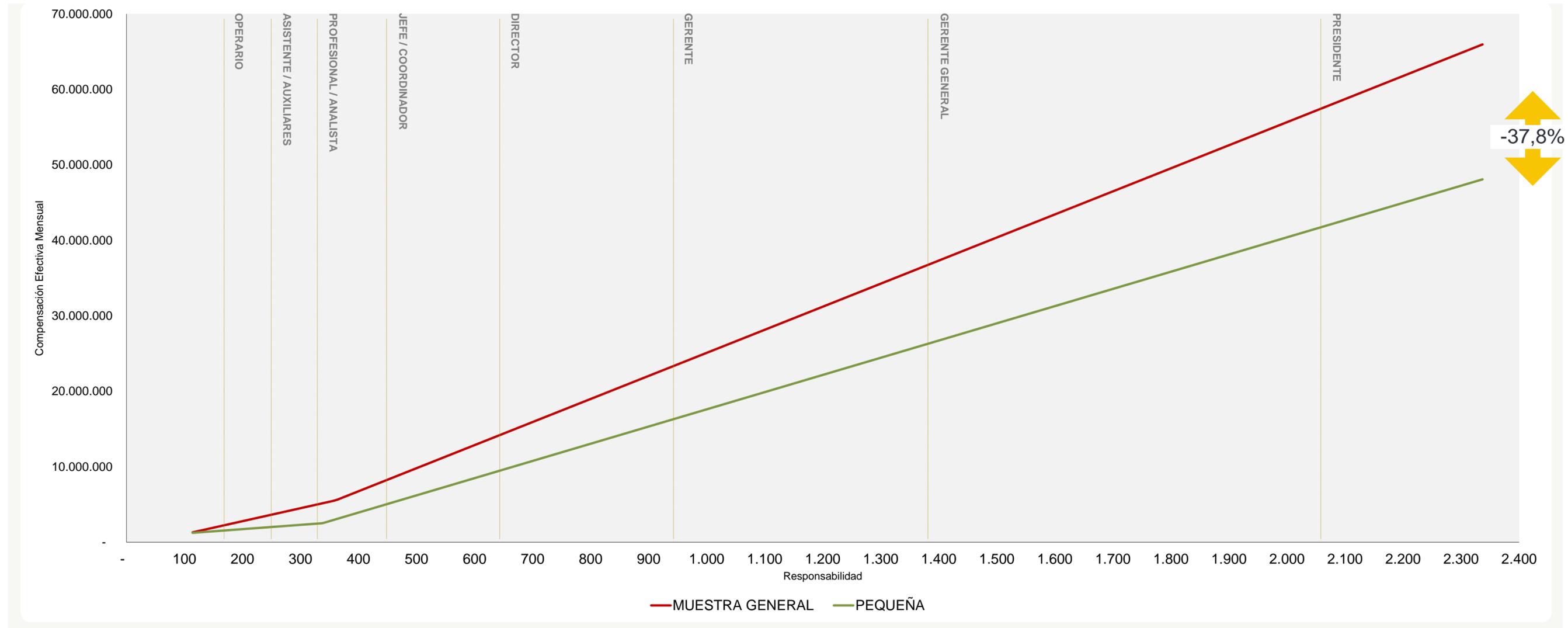
En las áreas de negocio se puede evidenciar una diferente en un 15,13% frente al resultado del año 2020

## Resultados Generales Sector Construcción – Comparación 2020 – 2022 - Soporte



El cargo de mayor responsabilidad en una empresa de tamaño pequeño, puede ganar hasta 41 veces más que un cargo de menor impacto en las organizaciones del mismo tamaño

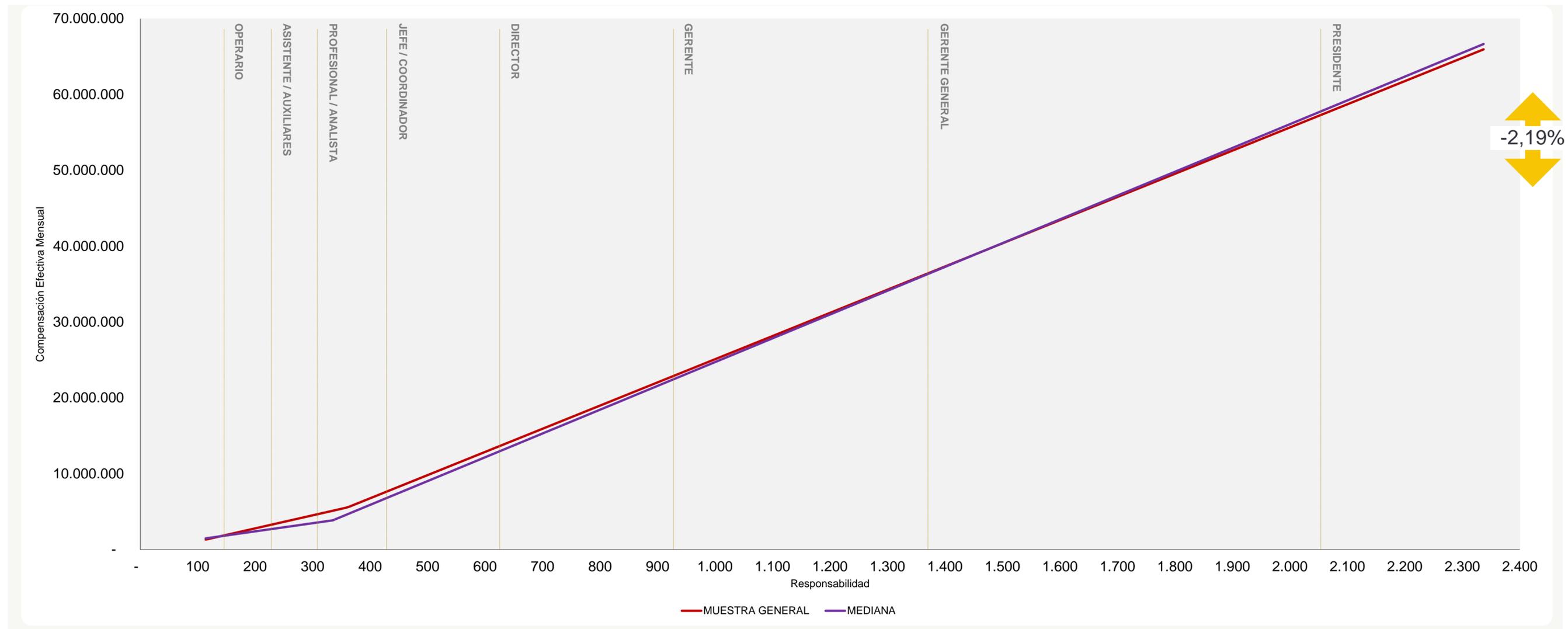
## Resultados Generales Sector Construcción año 2022 - Pequeño



En promedio las empresas de tamaño pequeño paga un 37,8% menos que el mercado general de construcción

El cargo de mayor responsabilidad en una empresa de tamaño mediano, puede ganar hasta 46 veces más que un cargo de menor impacto en las organizaciones del mismo tamaño

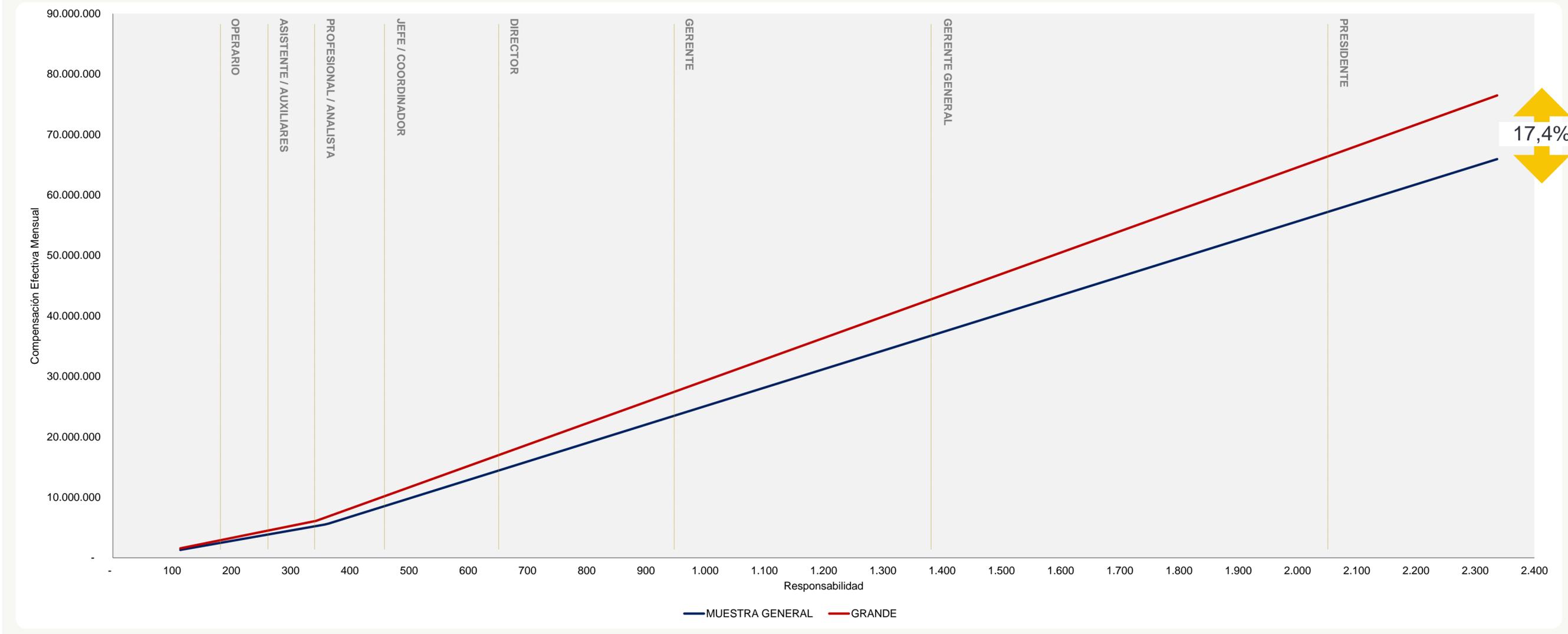
## Resultados Generales Sector Construcción año 2022 - Mediana



En promedio las empresas de tamaño mediano paga un -2,19% menos que el mercado general de construcción

El cargo de mayor responsabilidad en una empresa de tamaño grande, puede ganar hasta 49 veces más que un cargo de menor impacto en las organizaciones del mismo tamaño

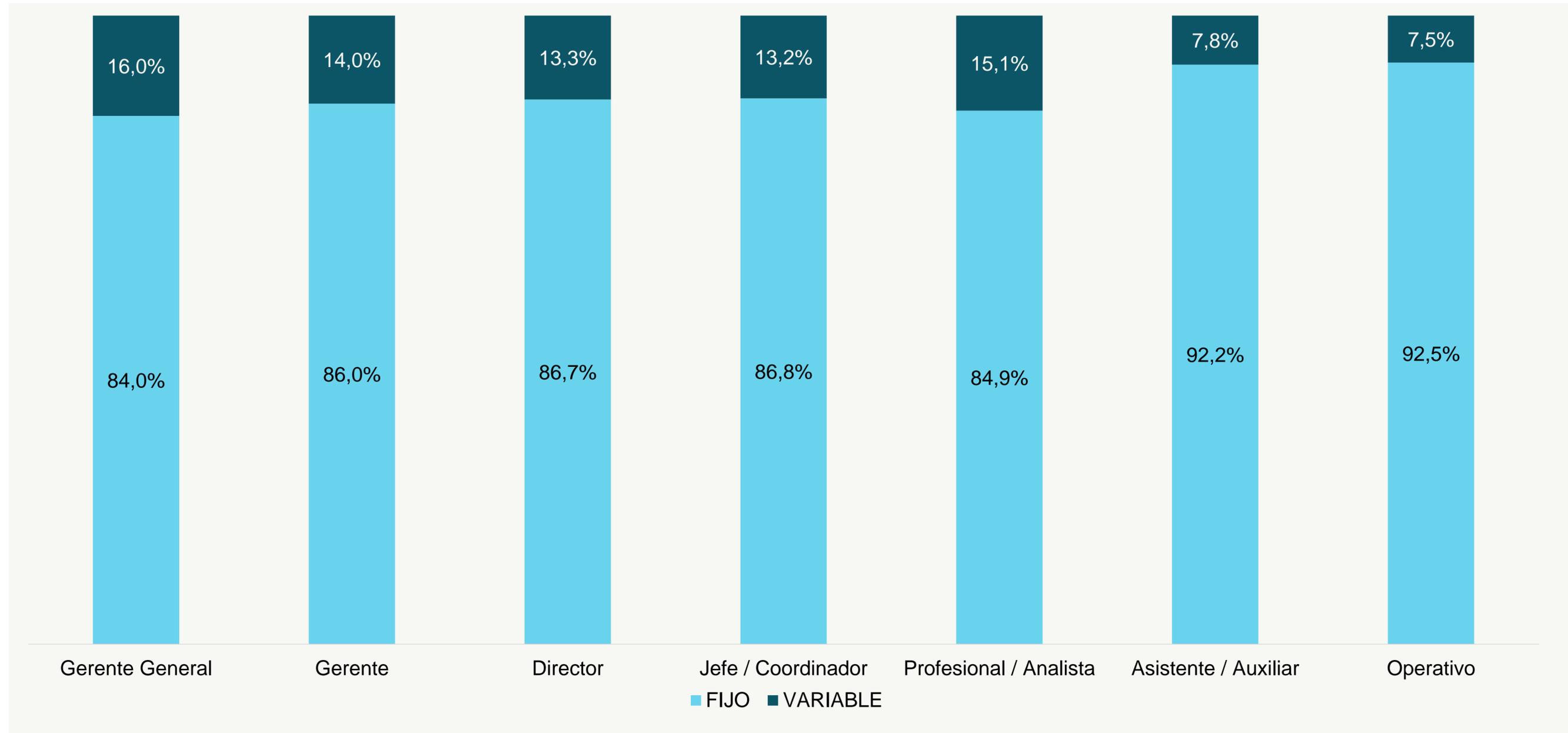
## Resultados Generales Sector Construcción año 2022 - Grande



En promedio las empresas de tamaño grande paga un 17,4% más que el mercado general de construcción

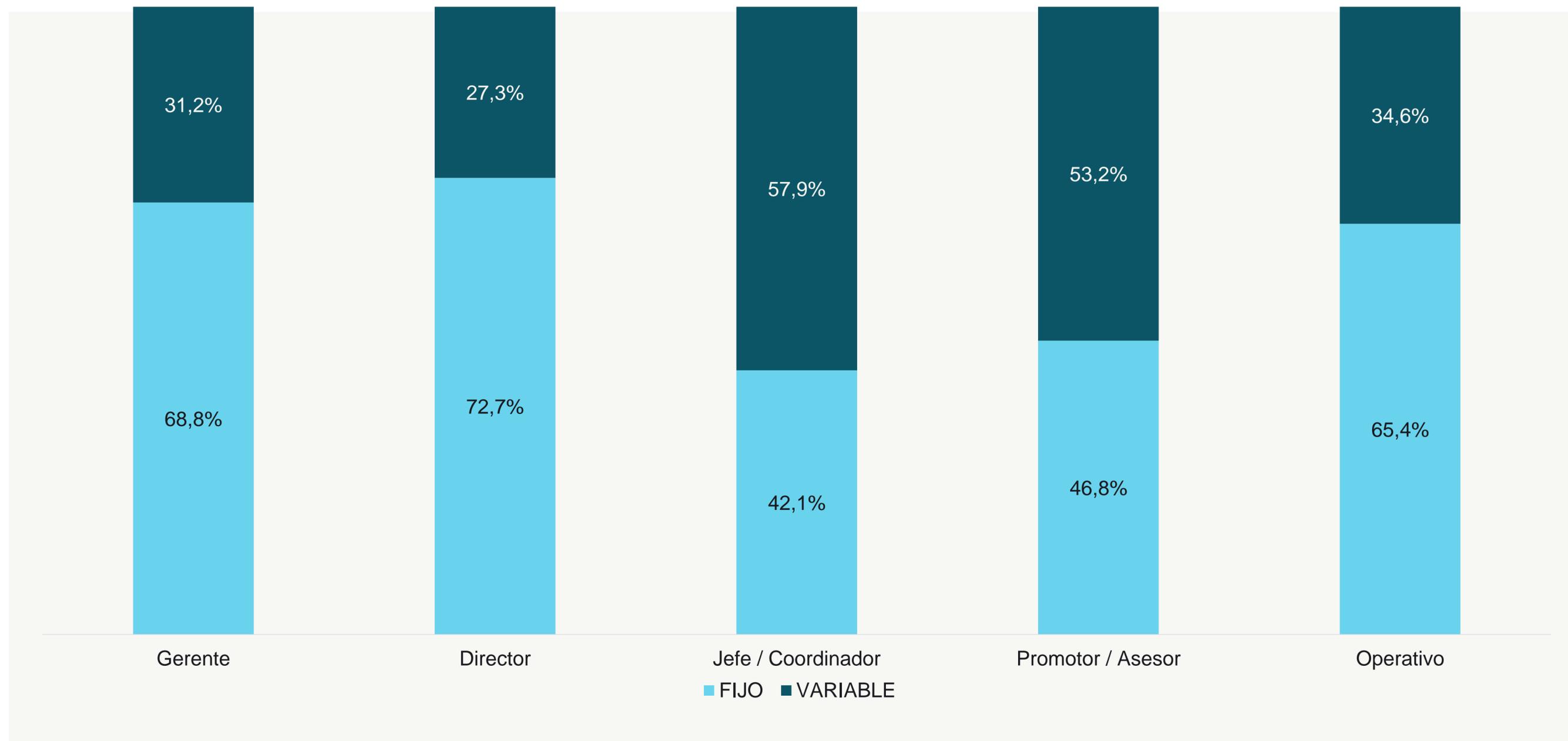
El porcentaje de pago variable de los cargos administrativos en el sector de construcción sigue teniendo una baja participación en la compensación de los empleados, siendo este un 11% en promedio frente a la remuneración total. Incrementó un 1% frente al estudio anterior

## Pago por Resultados - Mix Compensación - Cargos Administrativos



Frente al año anterior el % de pago variable para los cargos comerciales aumentó en un 4%, encontrándose este año en un promedio de 47% variable para los cargos comerciales.

## Pago por Resultados - Mix Compensación - Cargos Comerciales





# Resultados de Talento Humano

# 2022

# El objetivo de HR a nivel mundial es impulsar el valor del talento humano por medio de la excelencia operativa y las practicas distintivas del talento

## Eficiencia a través de la excelencia operativa de Recursos Humanos

1. Las organizaciones de RH deben ofrecer excelencia operativa mediante un crecimiento continuo y eficiente, esto es necesario para obtener el derecho a invertir en capacidades distintivas.
2. La transformación de la excelencia operativa de RH impulsa ganancias de eficiencia a través de palancas como la reducción de la complejidad y una mayor automatización.

## Direccionamiento de Recursos Humanos a nivel Mundial



## Efectividad a través de un sistema de talento distintivo

1. Los elementos del sistema de talento son interdependientes: un enfoque descoordinado socavara el esfuerzo.
2. Las practicas de talento de clase mundial están impulsadas por el contexto comercial: las capacidades distintivas deben ser una función de la necesidad comercial.

# Las empresas reconocidas como las mejores de su sector, tienden a centrar su estrategia de talento humano en algunos aspectos relevantes

■ Signo Distintivo ■ Ventaja Competitiva ■ Cumplir con altos estandares

## General Electric



1. Cultura de desarrollo de lideres desde adentro.
2. Amplia base de reclutamiento.

## Goldman Sachs



1. Necesidad de salvaguardar la calidad y la reputación.
2. Deseo de desarrollar su propia gente.

## Procter and Gamble



1. Promocionar desde adentro.
2. Desarrollo de carrera de por vida.

## PepsiCo



1. Solida gestión del desempeño para impulsar el desarrollo del talento



# Resultados de Beneficios

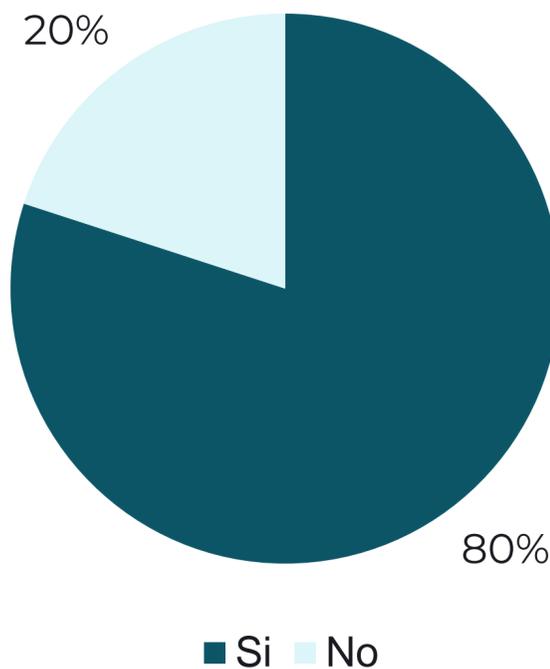
# 2022

# Auxilios otorgados al empleado

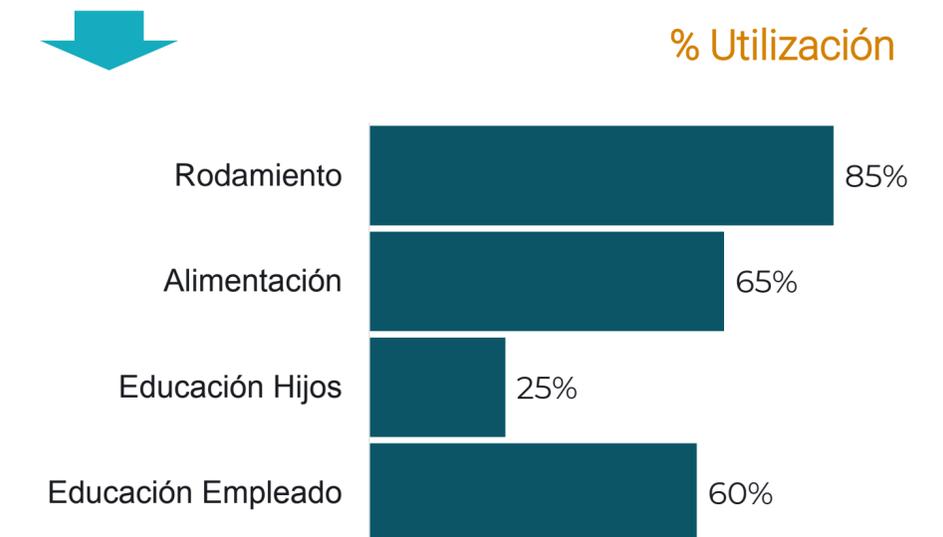
Son beneficios entregados a los empleados en dinero o en especie, para cubrir necesidades básicas.



## Otorga algún Auxilio



## Prácticas más comunes

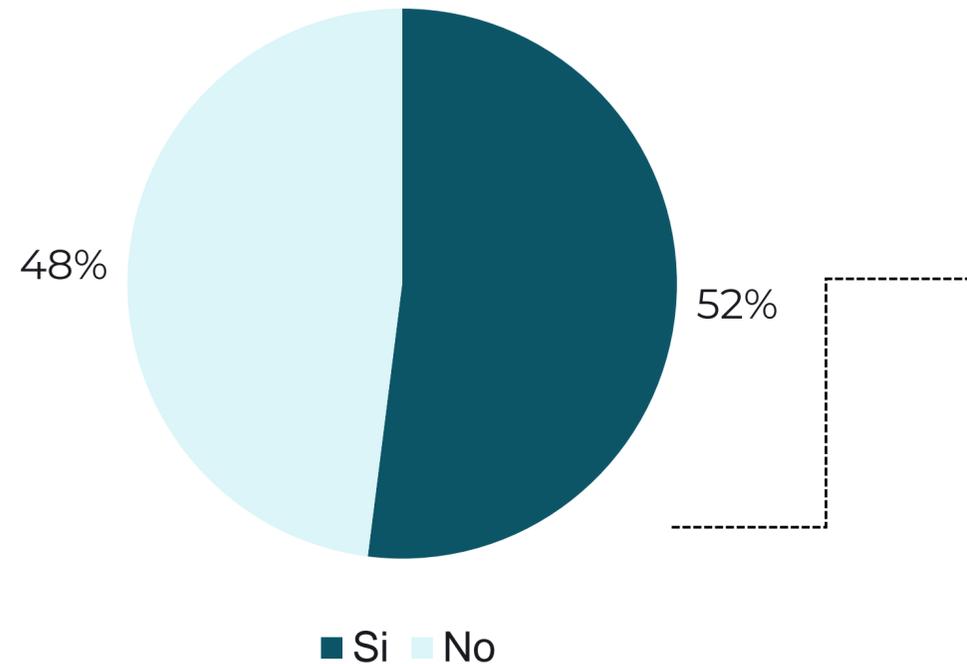


# Seguros

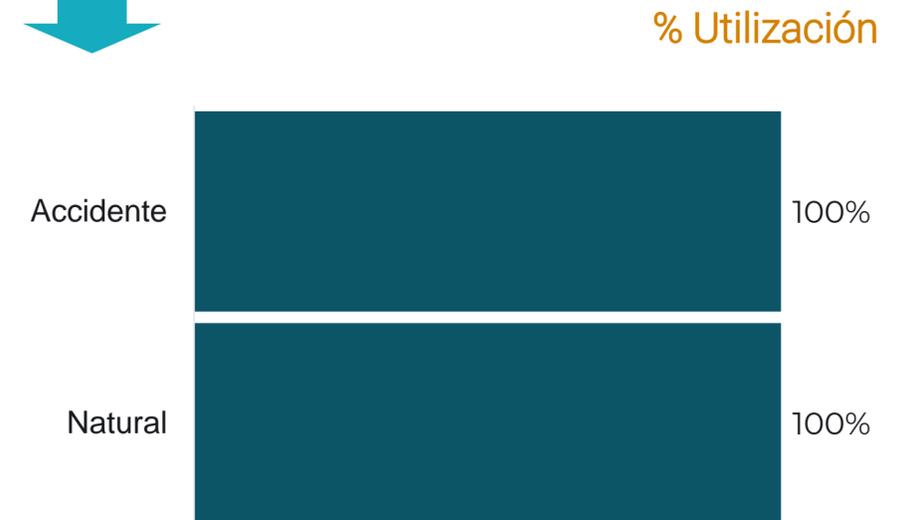
Están orientados a generar amparo frente a diferentes riesgos que puedan tener los empleados en la ejecución de su trabajo



Otorga algún Seguro

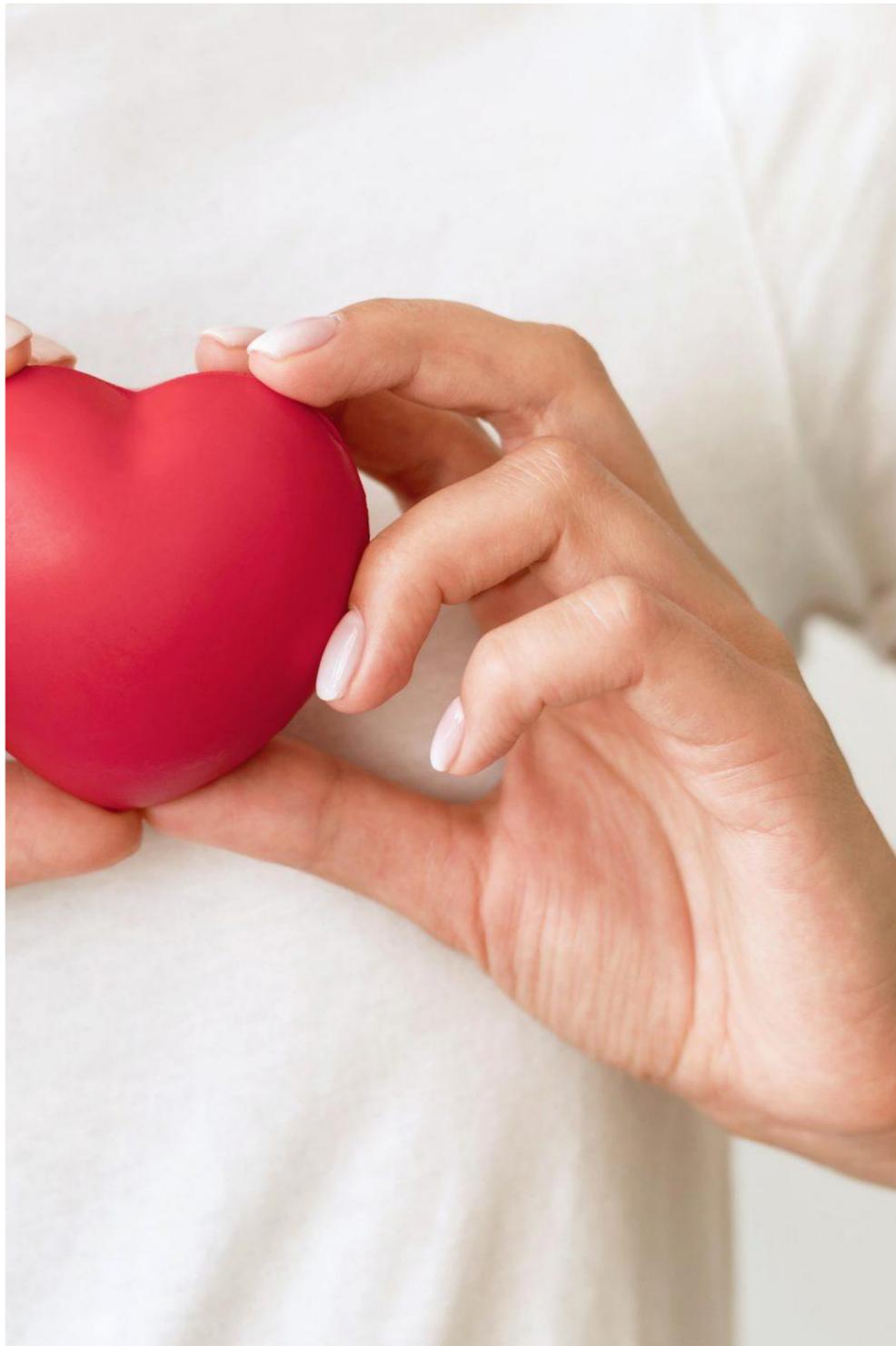


## Prácticas más comunes

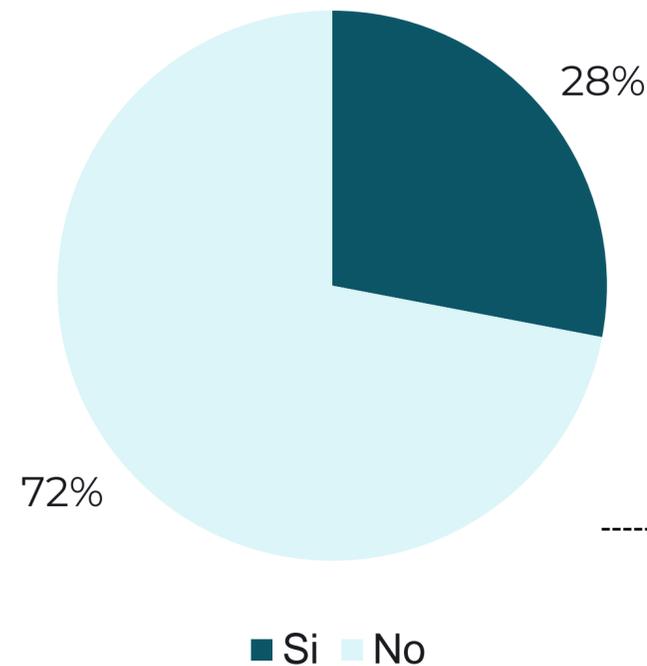


# Plan Médico

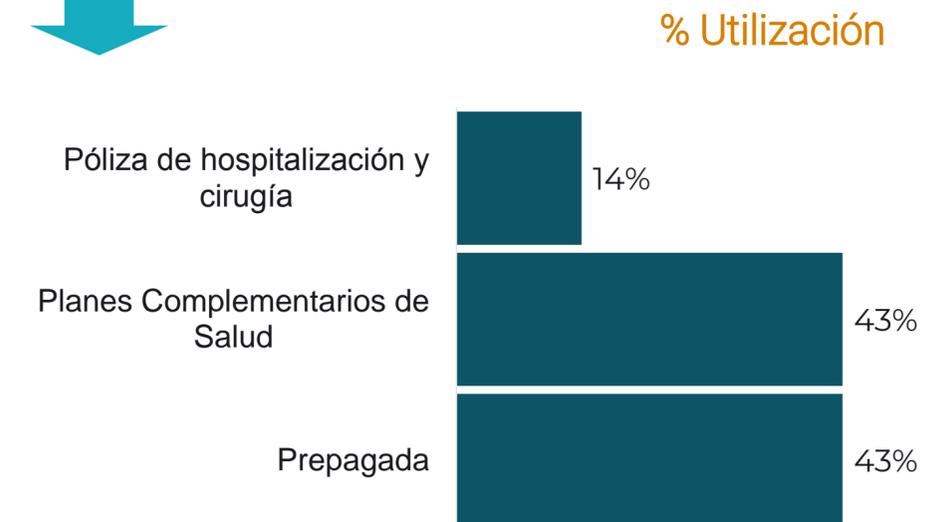
Están orientados a generar amparo frente a diferentes riesgos asociados y prevención que puedan tener los empleados y su grupo familiar en la ejecución de su trabajo



## Otorga algún Plan Médico



## Prácticas más comunes

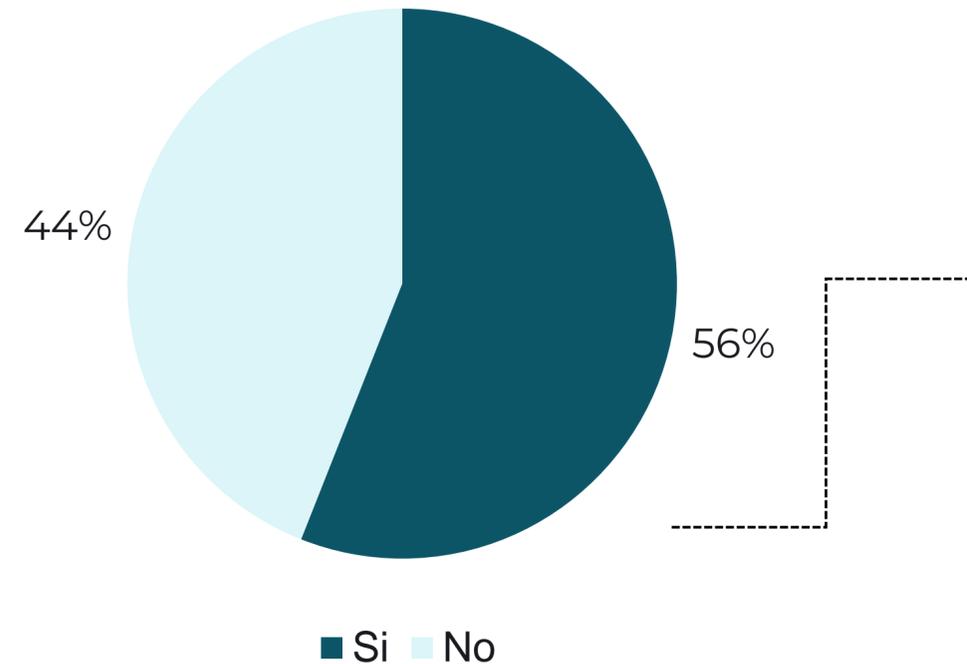


# Préstamos

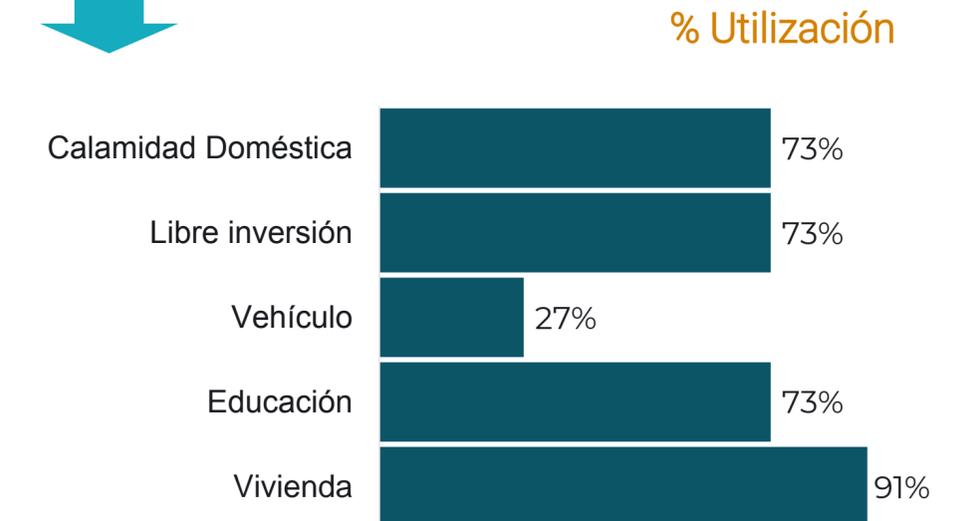
Préstamos otorgados a los empleados a tasas preferenciales y condiciones diferentes propósitos.



## Otorga algún tipo de Préstamo



## Prácticas más comunes





# Aspectos Relevantes de Covid

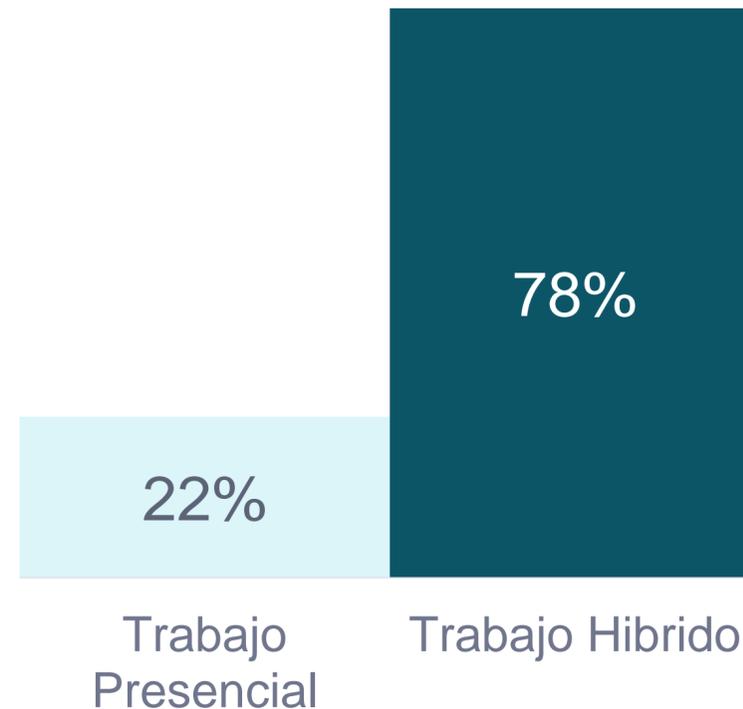
# 2022

# Como es la forma de trabajo actual de las organizaciones

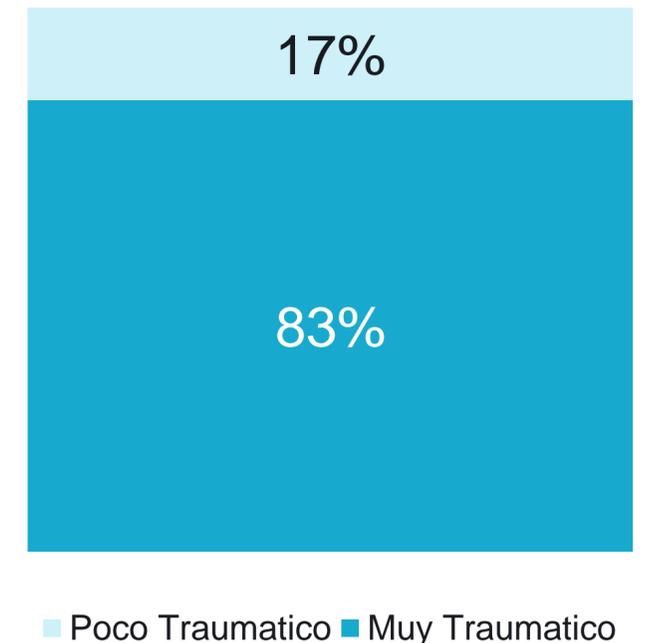


Se mantiene un esquema de trabajo híbrido donde predomina en 8 de cada 10 el trabajo remoto y el trabajo presencial en oficina. Este esquema se está manteniendo en promedio 3 días oficina 2 días desde la casa

## % de Aplicación



## Percepción Regreso a la Normalidad



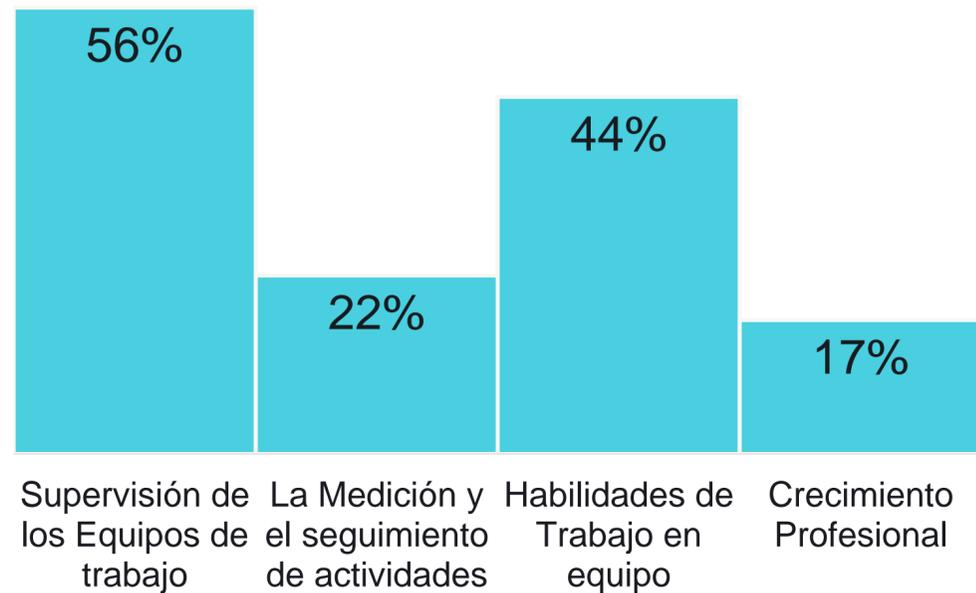
■ Poco Traumático ■ Muy Traumático

# Como es la forma de trabajo actual de las organizaciones

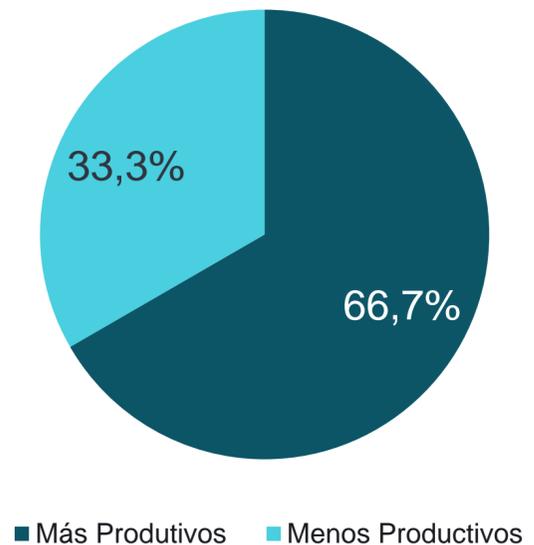


Aunque se evidencia una percepción del incremento de la productividad en las empresas, el control de las actividades y la supervisión de los equipos son los desafíos que más han tenido las organizaciones

## Desafíos del Trabajo Remoto



## Incremento de la Productividad





DIANE VON  
FURSTENBERG

**No me gusta hablar de mis  
sueños. Me gusta hacer que  
sucedan. Prefiero hablar de ellos  
cuando terminen.**





# Gracias por su atención. Estamos atentos a sus preguntas u observaciones.

La información contenida en este documento tiene carácter CONFIDENCIAL. Puede ser utilizada exclusivamente por el equipo de trabajo de Talent Advisor. Queda expresamente prohibida la reproducción y uso por fuera del citado alcance. Cualquier violación de esta restricción constituye una falta grave a los derechos de autor y al know how protegido por la marca y generará las imputaciones económicas previstas por la Ley.

