



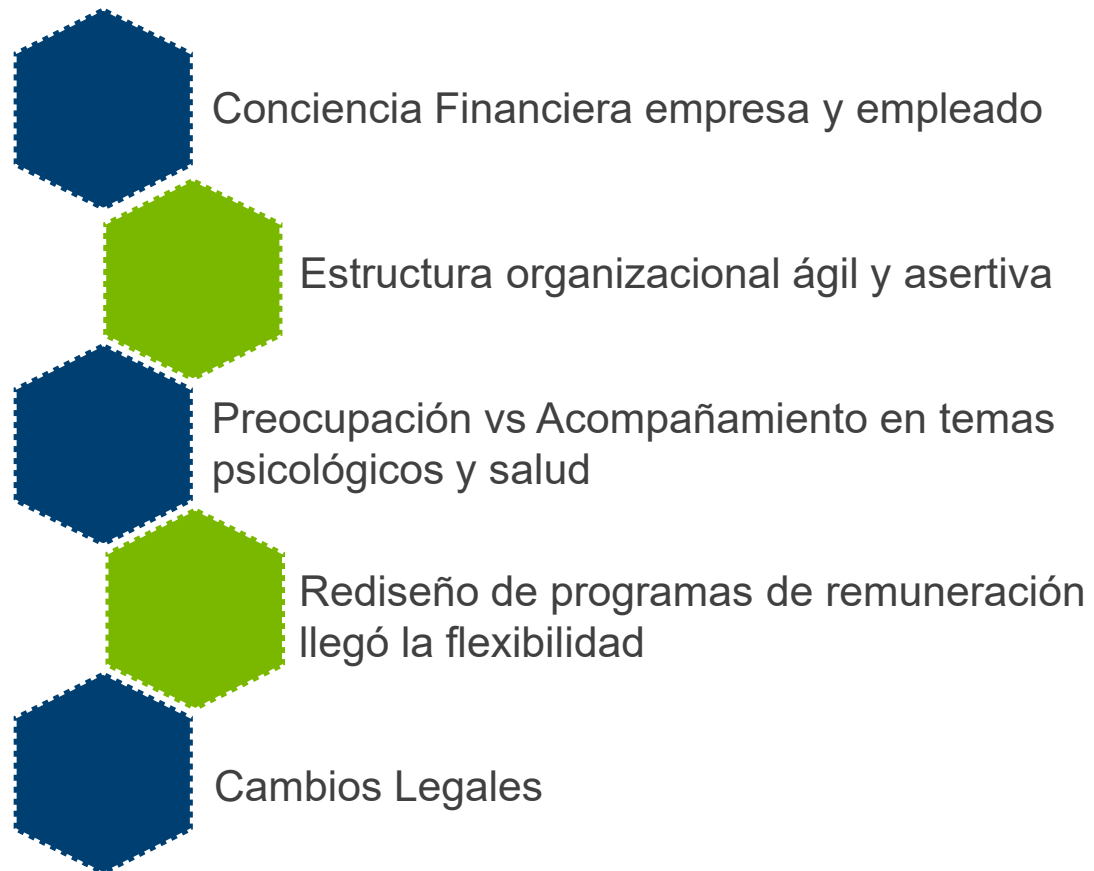
WEBINAR GRATUITO

# TENDENCIAS DE COMPENSACIÓN 2022

# AGENDA

- 01 ● Alcance
- 02 ● Entorno
- 03 ● Personal no sindicalizado
- 04 ● Personal sindicalizado
- 05 ● Incrementos 2021 – 2022
- 06 ● Impacto de la eliminación de la subcontratación
- 07 ● Compensación variable

# Entorno



# Alcance del estudio

## Empresas

Nacional  
no sindicalizados



Nacional  
sindicalizados



Banco de datos a nivel global  
180 Países  
15,182,188 Ocupantes  
4,386 Compañías

Puestos tipo

Prestaciones

Mercados

470

40

14

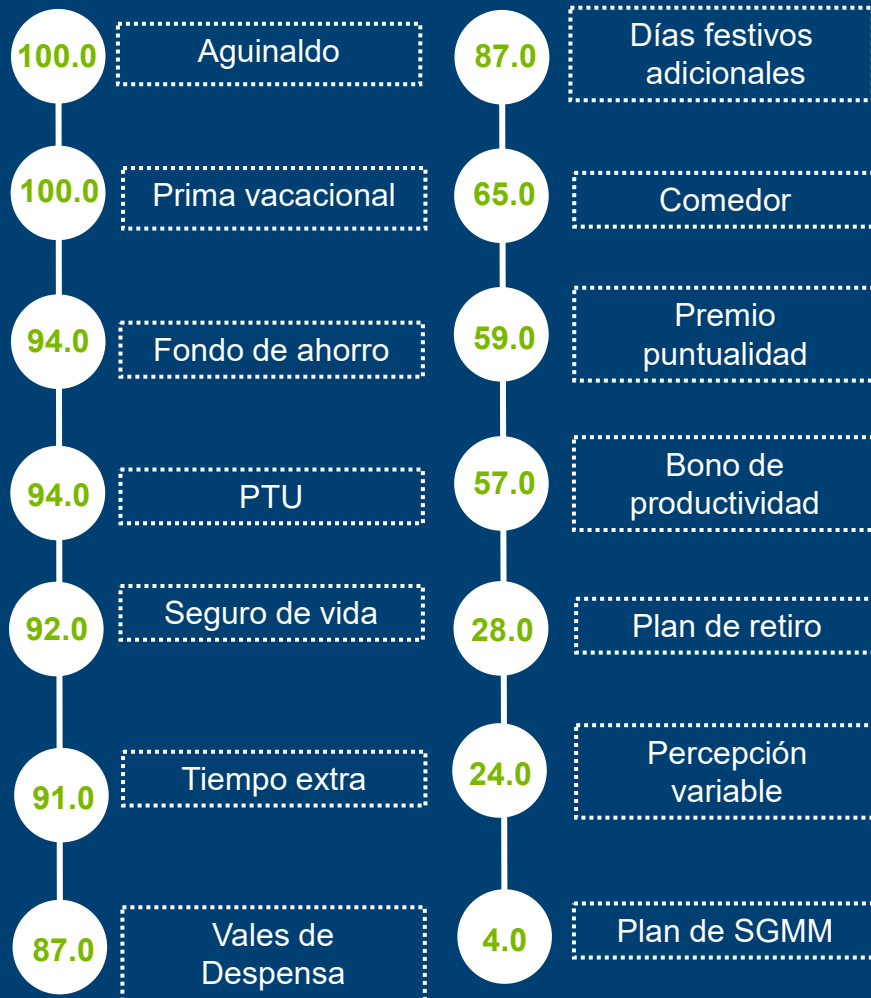
170

48

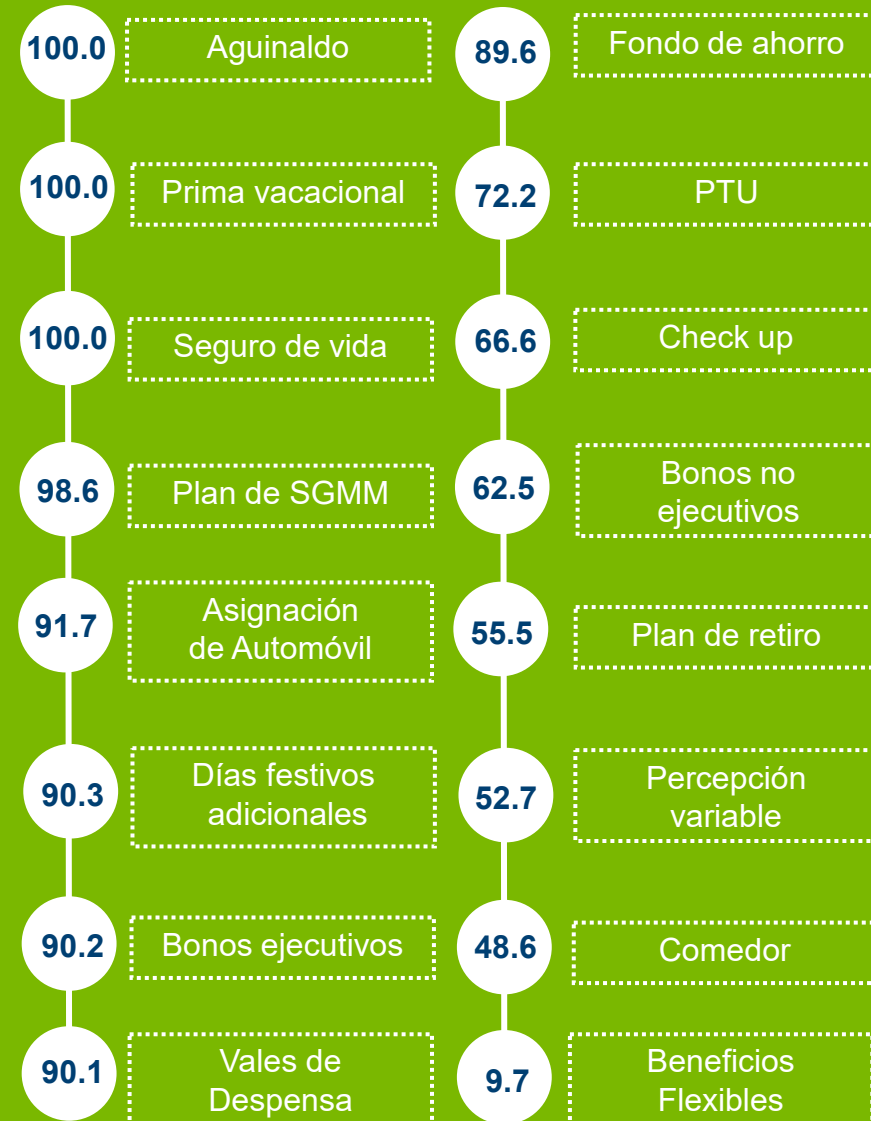
33

# Ranking de prestaciones - % prevalencia

## Sindicalizados



## No sindicalizados



# Comparativo prestaciones y beneficios

	No sindicalizados	Sindicalizados
*Aguinaldo	30 días	28 días
*Prima vacacional	60.6 %	76.0 %
*Días de vacaciones	16 días	15 días
Vales de despensa	10.4 % sueldo base	10.1 % sueldo base
Fondo de ahorro	11.4 % sueldo base	9.0 % sueldo base
Comedor	24.3 empleado 48.2 empresa	17.0 empleado 34.0 empresa
Seguro de vida	31 / 51 meses de sueldo	25 / 50 meses de sueldo
Plan SGMM	\$ 4,670,098 cobertura	\$ 2,311,580 cobertura

\*5 años de antigüedad

# Las que llegaron para quedarse

## Prácticas y beneficios

### Gastos Médicos Mayores (COVID-19)

	2020	*2021
Indemnización máxima de Gastos Médicos por atención hospitalaria	20,400,000	31,792,236
Indemnización promedio por atención Hospitalaria	\$ 405,209	\$ 485,000
Femenino	-	\$ 330,000
Masculino	-	\$ 559,000
Indemnizaciones	\$ 3,600,000,000 8,968 casos	\$ 19,231,800,000 39,600 casos

\*Acumulado a agosto

- El **74.0%** de los casos superan el costo promedio por atención hospitalaria (sin distinguir género)
- De los **3,152,205** casos COVID-19 en el país, sólo **1.25%** protegió su salud a través de un seguro
- Seguros especiales COVID-19: Montos fijos, menos oferta en contrataciones individuales



# Rotación del personal

**No  
sindicalizados**

	2020	*2021
% Rotación total	15.7	16.7
% Renuncias	8.7	9.3

**\*% Rotación Total**  
Min. 1.8  
Max. 40.5  
**% Renuncias**  
Min. 1.6  
Max. 30.0

**Sindicalizados**

% Rotación total	24.3	27.0
% Renuncias	15.1	12.3
% Ausentismo	1.7	1.8

**\*% Rotación Total**  
Min. 1.0  
Max. 86.6  
**% Renuncias**  
Min. 1.1  
Max. 78.9

## % Principales causas ausentismo

	2021
Enfermedad General	63.0
Faltas Injustificadas	26.0
Otros Motivos	1.0
Suspensión o Castigo	1.0
Accidentes de Trabajo	9.0





## Personal no sindicalizado

# Beneficio de automóvil 2021

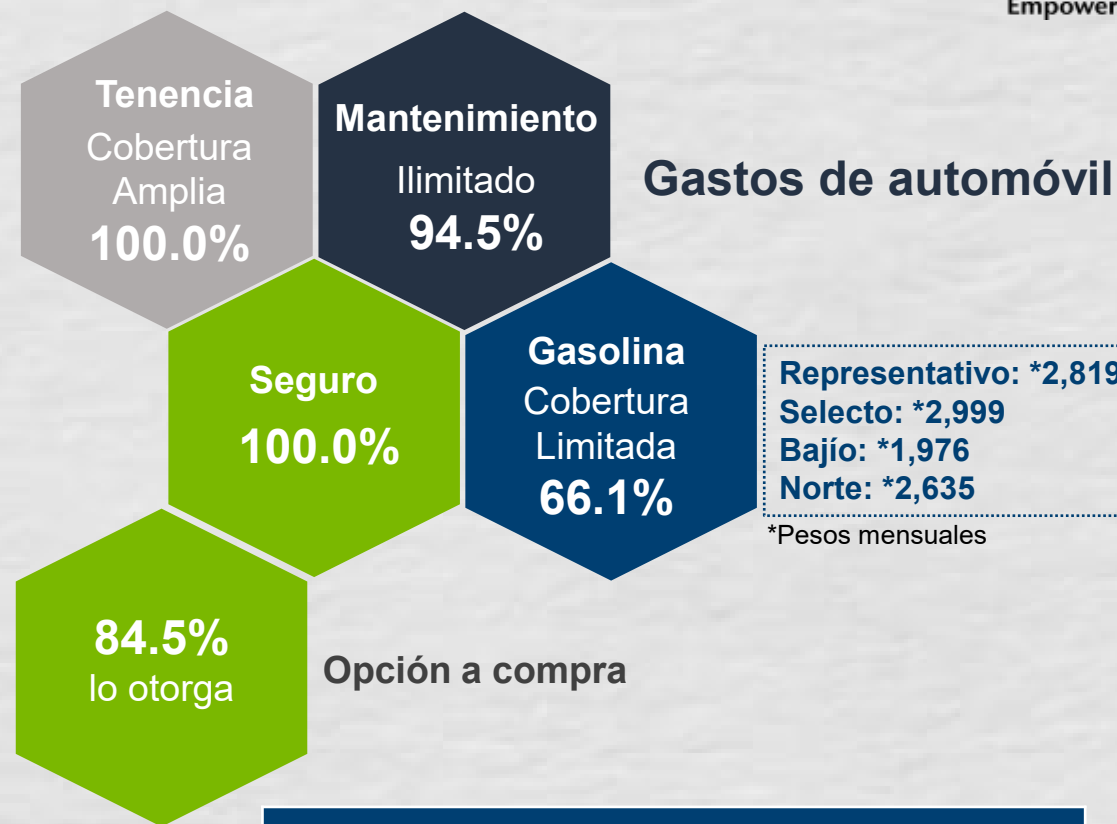
## % de asignación de automóvil

Representativo	Selecto	Bajío	Norte
91.7	90.0	91.5	70.7

## Promedio del valor del automóvil

	Representativo	Selecto	Bajío	Norte
Director general	855,394	941,275	653,101	666,859
1er. Nivel	622,938	692,045	479,495	543,768
2do. Nivel	478,438	495,766	425,281	440,065
3er. Nivel	365,266	429,515	338,466	*402,000

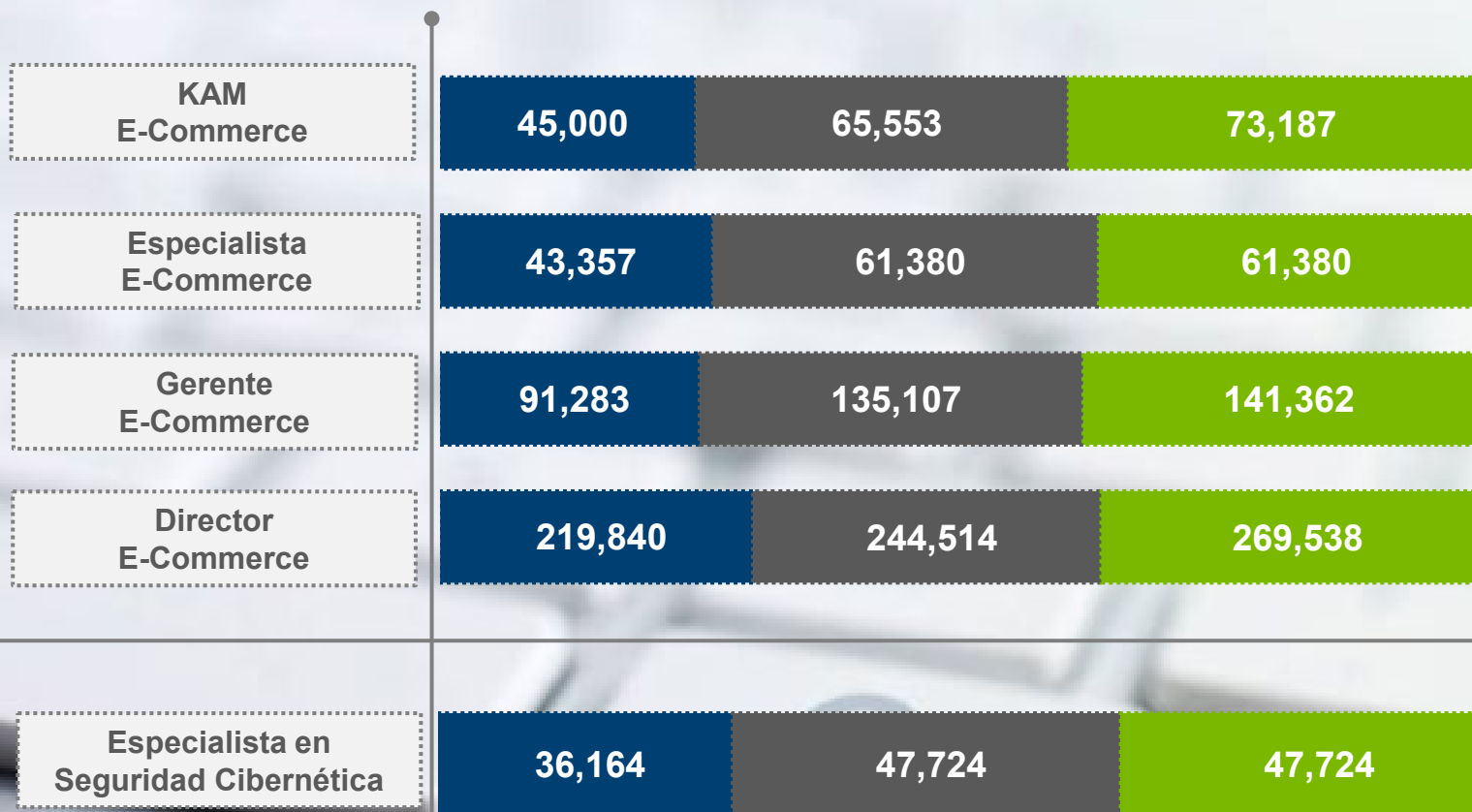
\*Dato de una sola empresa  
Pesos más IVA



	Frecuencia de cambio (Meses)	
	Promedio	Moda
Director general	43	48
1er. Nivel	44	48
2do. Nivel	45	48
3er. Nivel	46	48

# Puestos emergentes – familia de puestos

■ Sueldo base    ■ Compensación total    ■ Compensación total con Auto



Pesos mensuales gravables

## Puestos de nueva creación:

### 2021

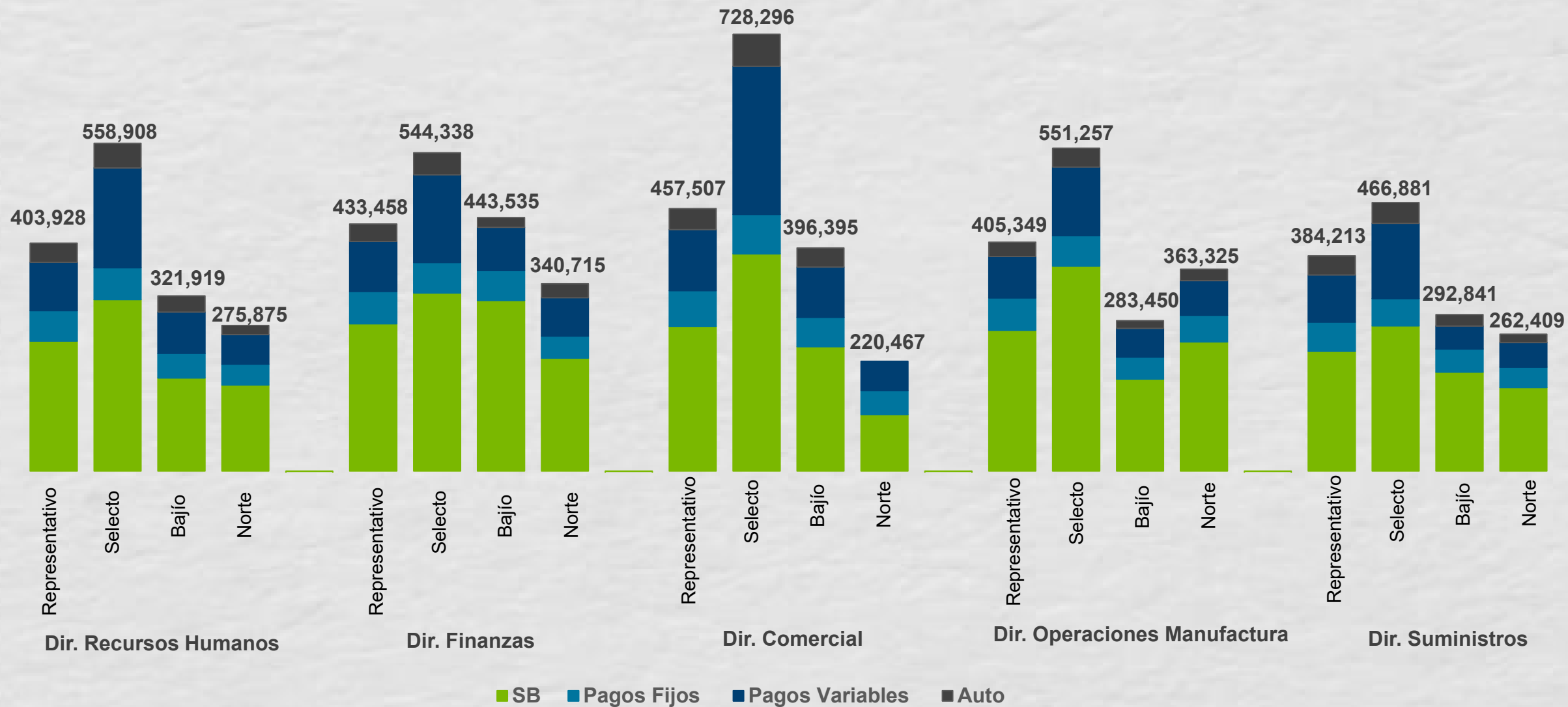
- Farmacéutico - Administrador de medicamentos
- Gerente de Farmacovigilancia – uso racional y seguro de medicamentos
- Director E-Commerce
- Gerente de Ciberseguridad
- Especialista de Marketing y Diseño
- Analista de Macro datos
- Gerente de Marketing y Diseño

### 2020

- Inspectores de COVID
- Médicos de salud ocupacional
- Enfermeros
- Psicólogos
- Evaluador de riesgos psicosociales
- Supervisores de salud
- Flebotomista
- Químicos
- Camilleros

# Competitividad entre Directores

Pesos mensuales gravables





# Personal sindicalizado



# Otros beneficios

% prevalencia

	2019	2020	2021
<b>Servicio Médico</b>	100.0%	100.0%	100.0%
	2,052	3,327	3,571
<b>Actividades recreativas</b>	86.9%	86.8%	88.0%
	2,041	1,983	2,204
<b>Becas</b>	61.0%	62.0%	65.0%
	1,177	765	454
<b>Transporte</b>	71.3%	69.0%	73.0%
	2,257	10,897	12,415
<b>Uniformes</b>	91.0%	94.0%	94.0%
	2,277	2,397	2,492
<b>Tiempo extra</b>	89.6%	90.0%	91.0%
<b>Monto promedio pagado anual</b>	<b>10,714</b>	<b>11,870</b>	<b>13,263</b>
<b>Ayuda por Defunción</b>			
*Familiares	6,167	6,246	6,675
*Trabajador	13,893	14,572	14,641
*Ayuda por Nacimiento	1,992	2,013	2,042
*Ayuda por Matrimonio	2,008	1,999	1,937

Costo por trabajador – pesos anuales

\*Monto promedio



# Compensación - Puestos Operativos

Puesto	Bajío	Automotriz / Autopartes	Norte	Nacional
<b>Operador General</b>				
Sueldo Base	227.32	184.06	245.31	220.40
Garantizada	97.70	112.11	90.16	91.35
Variable	66.72	43.02	67.21	80.67
<b>Efectivo Total</b>	<b>391.74</b>	<b>339.19</b>	<b>402.67</b>	<b>392.42</b>
<b>Operador Especializado</b>				
Sueldo Base	457.24	396.92	429.16	470.54
Garantizada	98.65	148.09	119.83	182.12
Variable	69.22	65.69	57.83	105.82
<b>Efectivo Total</b>	<b>625.11</b>	<b>610.69</b>	<b>606.82</b>	<b>758.48</b>
<b>Técnico</b>				
Sueldo Base	473.80	681.38	520.77	483.61
Garantizada	147.66	168.51	169.01	142.44
Variable	96.40	48.28	135.16	139.41
<b>Efectivo Total</b>	<b>717.86</b>	<b>898.17</b>	<b>824.94</b>	<b>765.46</b>

Pesos diarios gravables





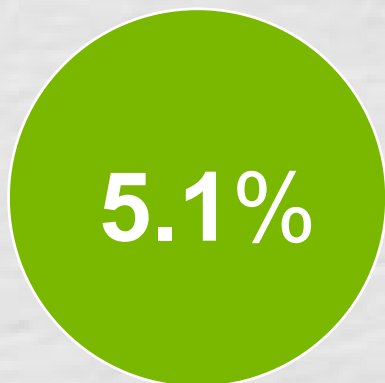
**Incremento  
de sueldos  
y salarios  
2021 - 2022**



# Incrementos de sueldos no sindicalizados 2021 - 2022

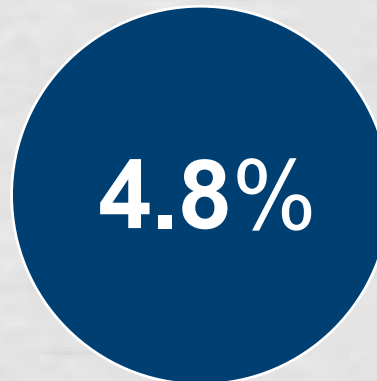
## Nacional

2021



Incluyendo ceros 4.1%

2022



Incluyendo ceros 3.1%

Mínimo	0.0 %
Moda	5.0 %
Máximo	15.0 %

- El **92.3%** ya cuenta con un pronóstico de incremento.
- Abril** será el mes con mayor prevalencia para otorgar incrementos.
- 86.4%** de la población, se estima que recibirá incremento.

- Bajío y Norte es el **5.0%** de incremento
- Sector Automotriz **4.9%** de incremento

# Incremento de salarios personal sindicalizado 2021 - 2022

## Nacional

2021

Salarios  
**5.0%**

Prestaciones  
**0.5%**

Mínimo	<b>0.0 %</b>
Moda	<b>5.0 %</b>
Máximo	<b>13.0 %</b>

2022

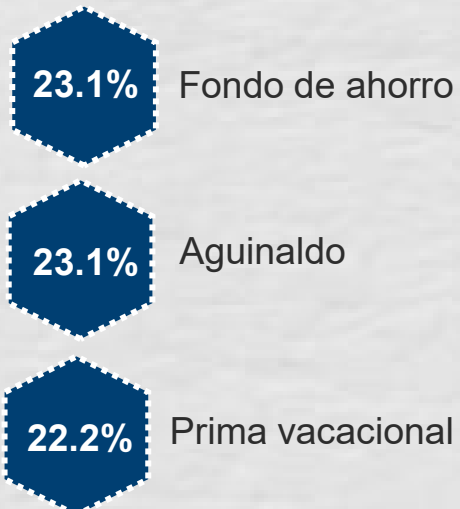
Salarios  
**4.9%**

Prestaciones  
**0.5%**

El **92.2%** cuenta con un pronóstico de incremento

Mínimo	<b>1.0 %</b>
Moda	<b>5.0 %</b>
Máximo	<b>8.0 %</b>

### Principales prestaciones negociadas



% de la muestra que revisará su Contrato Colectivo de Trabajo:	<b>Salarial</b>
	<b>39.3%</b>
	<b>Contractual</b>
	<b>60.7%</b>

Meses mayor prevalencia, negociación del Contrato Colectivo de Trabajo:	<b>Enero</b>
	<b>29.2%</b>
	<b>Febrero</b>
	<b>19.7%</b>

**Química 5.1%** incremento a salarios y **0.7%** a prestaciones

# Inflación – Salario mínimo

Pronóstico estimado de incremento al **salario mínimo** para **2022** **15.0- 20.0 %**

## Inflación

**2021**

**4.65%**

Opinión de las  
empresas

**2022**

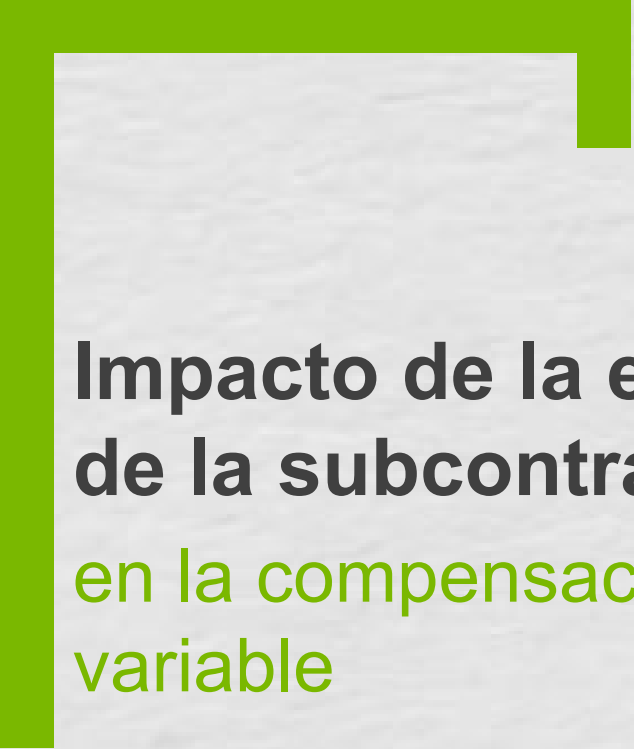
**4.59%**

## Pronóstico Banco de México

6.0 - 6.2 % para 2021

3.4 % para 2022



A large, green, L-shaped graphic element is positioned on the left side of the slide, framing the title text.

# Impacto de la eliminación de la subcontratación en la compensación total y variable

Septiembre, 2021



# Contenido

- 1 Eliminación de la Subcontratación
- 2 PTU
- 3 Compensación Variable



# Alcance del estudio

262

Empresas a nivel nacional

8

Zonas geográficas

10

Giros industriales

## Principales zonas:

- ▶ Ciudad de México
- ▶ Bajío
- ▶ Norte
- ▶ Noreste

## Principales giros:

- ▶ Autopartes – Automotriz
- ▶ Manufactura
- ▶ Alimentos y Bebidas
- ▶ Energía, Oil & Gas



# Eliminación de la Subcontratación

Nacional

67.4% Subcontratación - Outsourcing e Insourcing



92.6%

Cuenta con una estrategia para **hacer frente a la Reforma de eliminación de subcontratación**

74.6%

## Sustitución patronal

90.3% Respetando la antigüedad de los colaboradores, sueldos, prestaciones y beneficios

7.2%

## Liquidación de personal

8.8% Promedio del personal a liquidar de manera definitiva

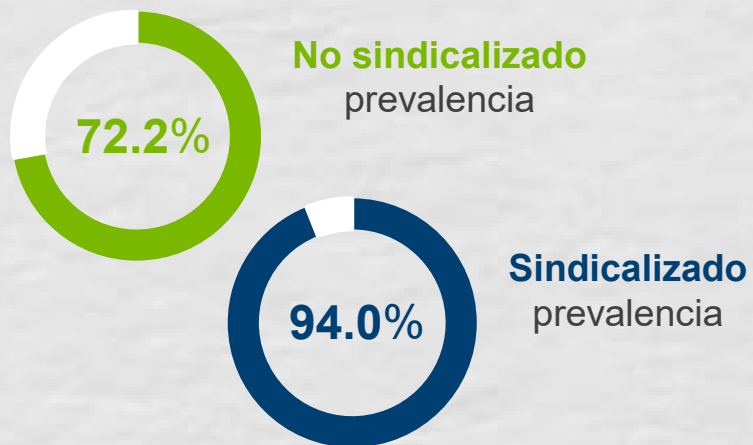
8.7%

Liquidación del personal y contratación con un nuevo paquete de compensación

57.2%

Continuarán con el outsourcing a través de empresas de servicios especializados

# Participación de utilidades 2021



## Monto Pagado

### Representativo

	2019	2020	2021
Promedio	38,311	41,655	55,807
Mediana	18,162	17,311	15,170
Mínimo	1,756	613	242
Máximo	270,515	251,692	615,644



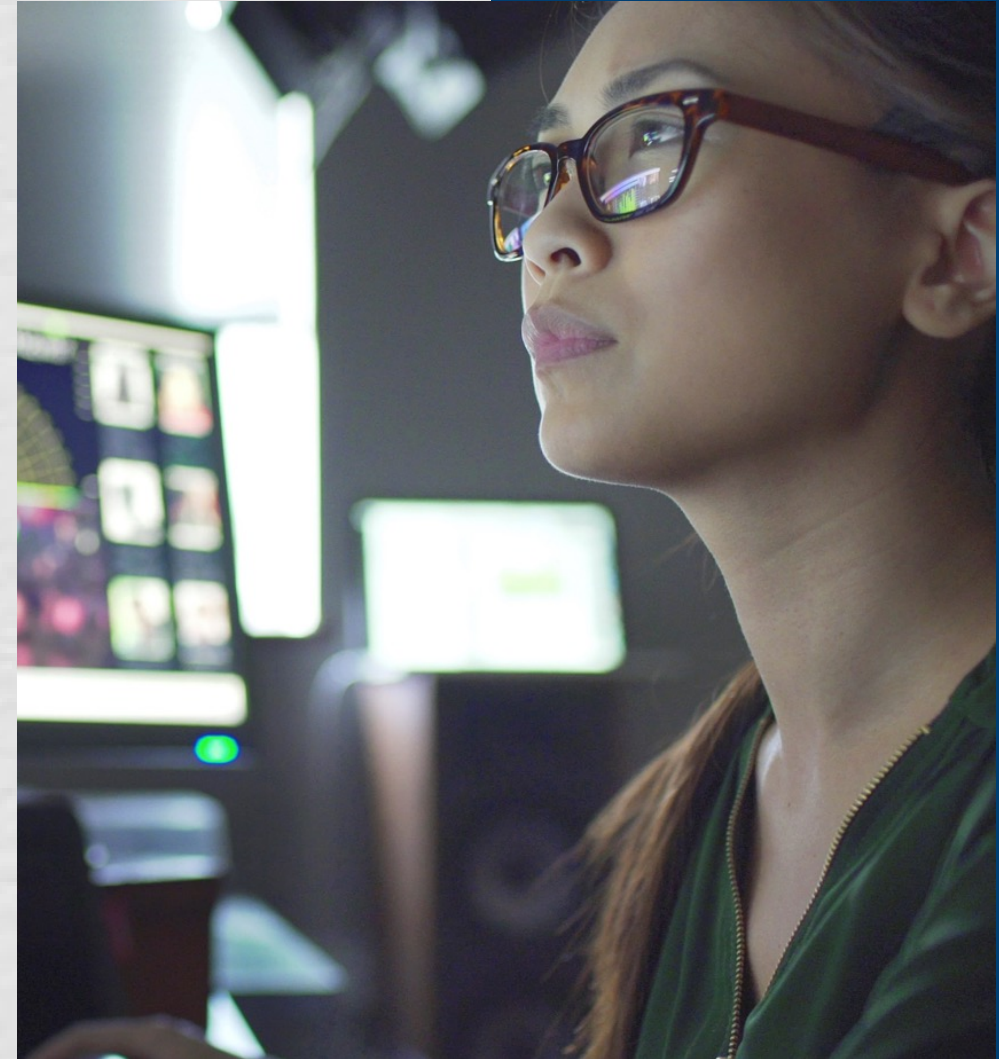
# PTU Mayor – Acciones Nacional

## % de la muestra

• Pago de PTU conforme la ley	<b>74.2</b>
• Otra	<b>10.9</b>
• Pago del actual paquete de compensación	<b>6.3</b>
• Disminución de alguna prestación	<b>5.4</b>
• Anticipos de PTU	<b>3.2</b>

### Otras estrategias para mitigar el impacto financiero

- ✓ Ajustes en el bono de desempeño
- ✓ Ajustes en la compensación variable
- ✓ Ajustes en la periodicidad de incrementos de sueldos



# PTU Menor – Acciones Nacional



% de la muestra

Bono complementario de  
PTU

21.3%

32 Días de sueldo  
8.4% Porcentaje de sueldo

Bono garantizado  
de PTU

14.5%

28 Días de sueldo  
\$5,400 Monto anual

Otra estrategia

64.3%

No pagaban PTU 35.2%  
Por definir 34.5%  
Conforme a la ley 30.3%



**Compensación  
variable**

# Rediseño de planes de **compensación variable**

**Nacional**



**91.0%** Empresas que cuentan con un plan variable

**29.4%** Rediseñando su modelo de compensación variable

En los siguientes segmentos



## Motivos de rediseño

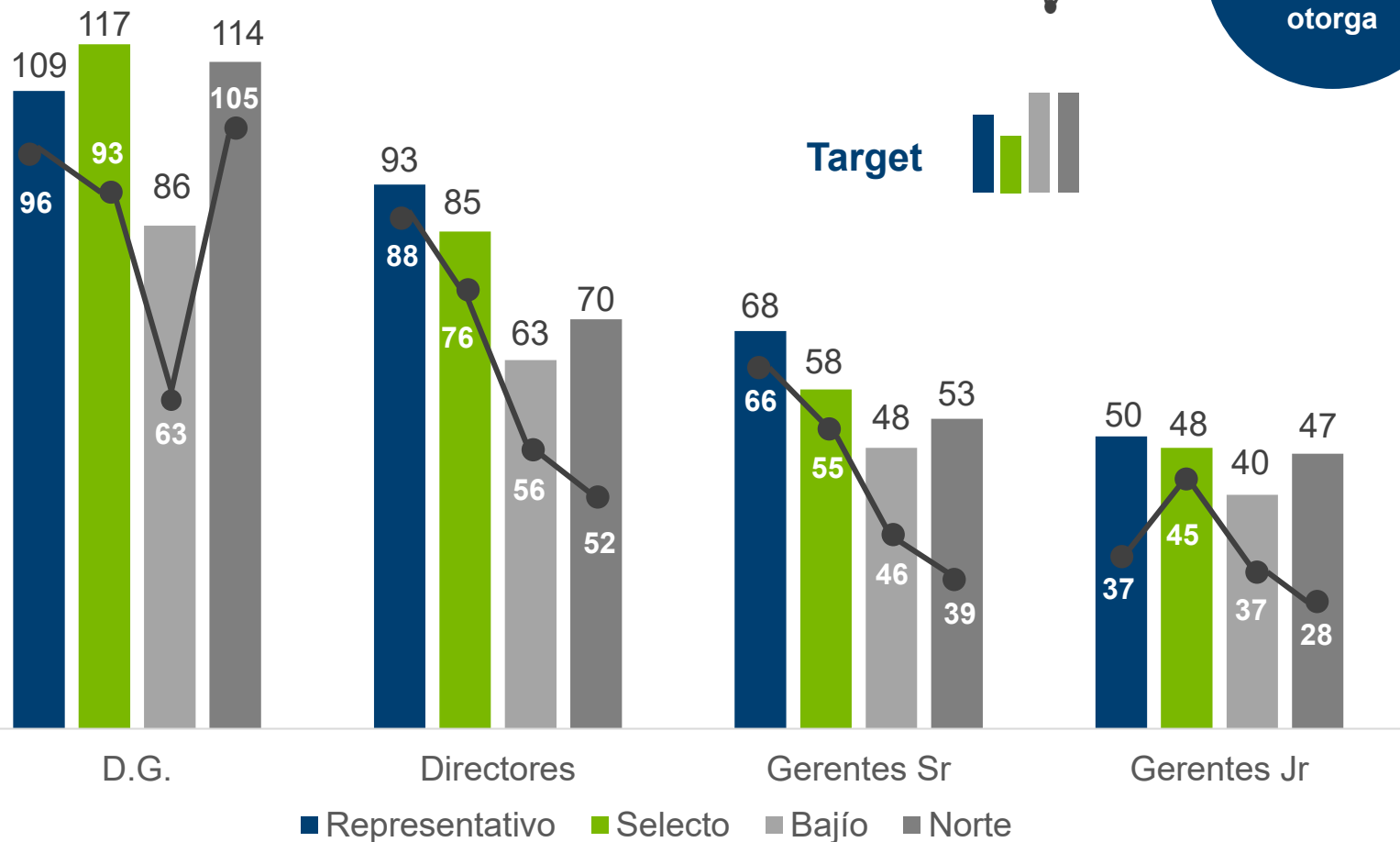
- Impacto económico a partir de la eliminación de la subcontratación **45.8%**
- Actualización de métricas con base al nuevo entorno **42.5%**
- Cambio de política en cuanto a la mezcla de compensación **30.5%**
- Metas inalcanzables por el nuevo entorno **8.5%**
- Metas obsoletas **6.8%**
- Implementación de bonos 'Retención' a más de 10 a 15 años **5.1%**
- Otro **5.1%**

# Bonos ejecutivos – días de sueldo

**90.2%**  
de la muestra  
otorga

Real 

Target 



Derivado de ajustes financieros, económicos y cambios legales, varias empresas están reevaluando los factores a considerar para la calificación y cálculo de este.



# Histórico de bonos ejecutivos – días al año

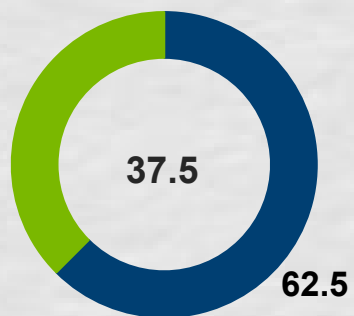
Representativo - Target

	Director general	Directores	Gerentes Sr.	Gerentes Jr.
2010	144	93	76	68
2012	172	108	86	82
2014	130	104	78	61
2016	111	97	75	69
2018	137	118	90	74
2020	125	110	77	63
2021	109	93	68	50
Promedio	133	103	79	67

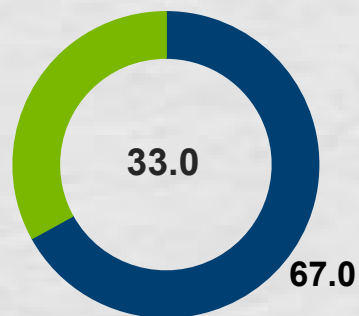


# Mezcla de compensación Nacional

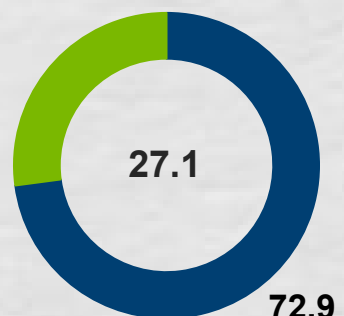
% Fijo  
% Variable



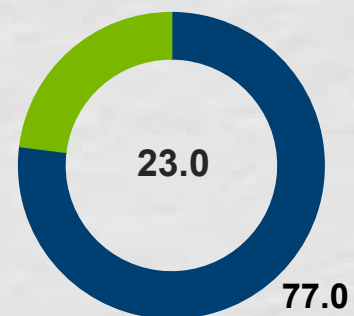
Vendedor



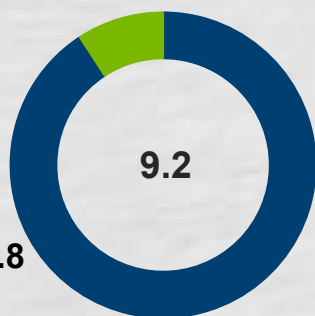
Supervisor de Ventas



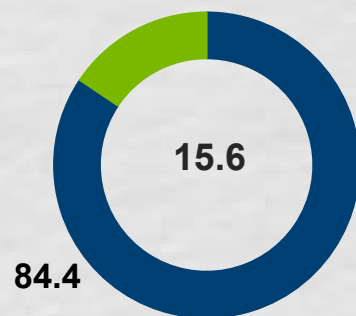
Gerente Regional de Ventas



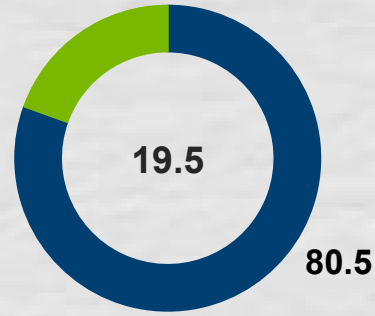
Gerente Nacional de Ventas



Personal Administrativo



Gerentes Administrativos



Directores Administrativos



# Métricas del plan de compensación variable para personal ejecutivo

## Nacional

% de la muestra

*EBITDA	56.2
Ingresos / ventas	43.8
Ganancia neta	25.9
Flujo de efectivo	18.4
Presupuesto operativo	18.4
Ahorro de costos	16.9
Rentabilidad sobre activos/ ROI	12.9
Otra	6.0
Acciones de mercado	4.0

\*(Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization / Utilidad antes de intereses, impuestos, depreciación y amortizaciones)





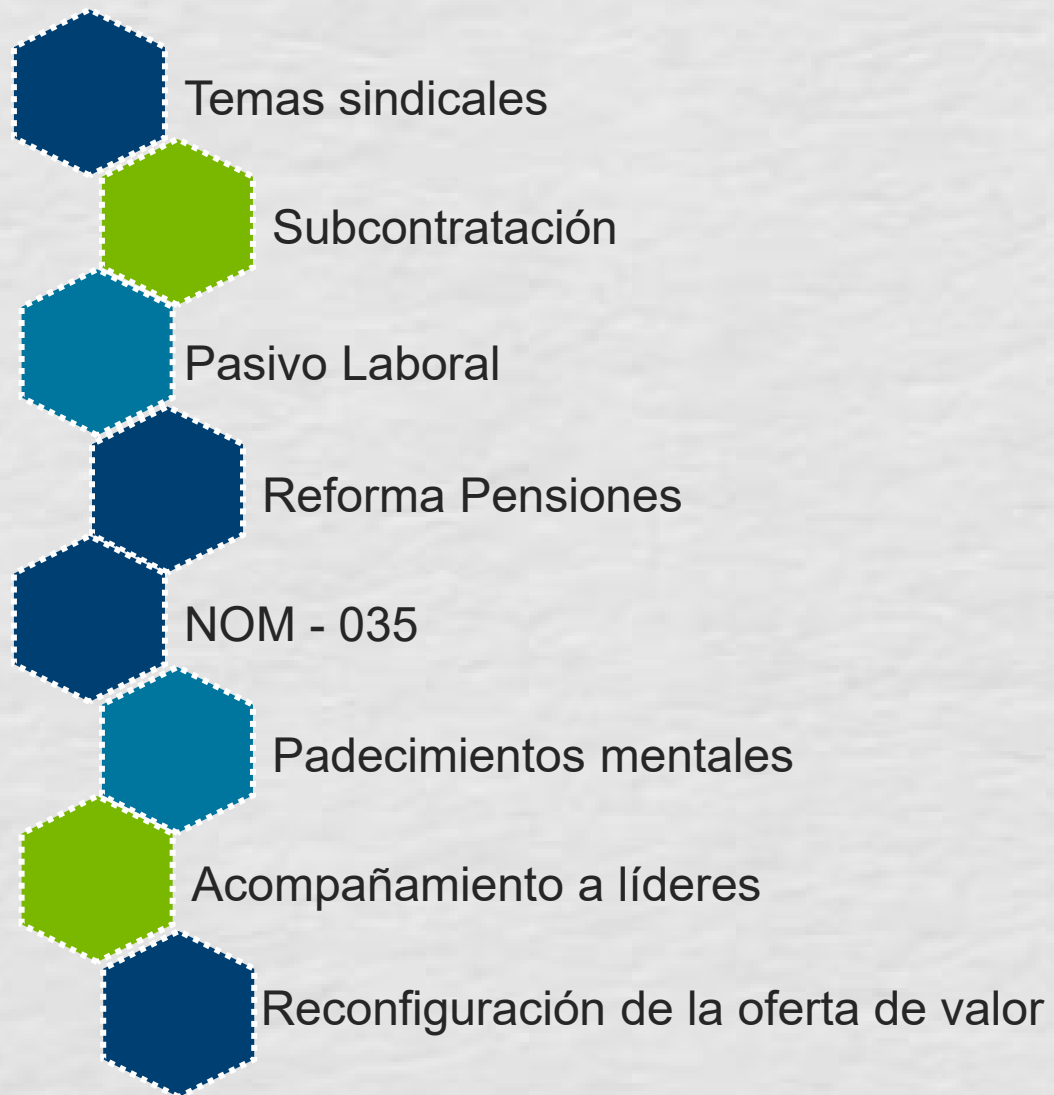
# % de la muestra por métricas del plan de compensación variable para **personal operativo**

## Nacional

<b>Productividad</b>	<b>91.6</b>
<b>Calidad</b>	<b>45.8</b>
<b>Puntualidad y asistencia</b>	<b>43.0</b>
<b>Accidentes de trabajo</b>	<b>37.4</b>
<b>Mermas y desperdicios</b>	<b>31.8</b>
<b>Otro</b>	<b>6.7</b>
<b>Riesgos por Covid-19</b>	<b>2.2</b>



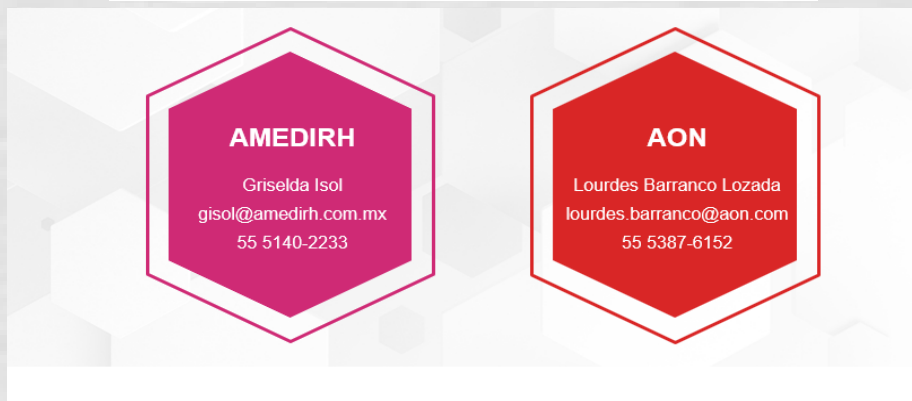
## Retos 2022



# ¿Dónde obtener más información?



<https://www.amedirh.com.mx/compendio-2021>



Encuesta General de compensación, costo \$ 68,000 más IVA  
Incluye hasta 150 puestos en tu diagnóstico de comparación;  
pregunta también por la encuesta personal sindicalizado.

Permanece atento a las invitaciones de **los monitoreos de Información relevante – sin costo.**

## Costo de Compendio:

Socios \$19,000 +IVA

No socios \$24,000 +IVA



**Gracias**

[rocio.hernandez@aon.com](mailto:rocio.hernandez@aon.com)

I'm in. Me comprometo a apoyar la inclusión en Aon todos los días.