

# Una Mirada sobre las Compensaciones y la Gestión de la Gente



PEDEMONTES & ASOCIADOS  
CONSULTORES EN GESTION

[www.pedemontesoc.com.ar](http://www.pedemontesoc.com.ar)

# Las Compensaciones

***Es uno de los aspectos más importantes de la relación laboral, pero no deja de ser un componente más de la forma en que se gestiona a la Gente.***



# Impacto de las Compensaciones

***Cuál es el costo de un conflicto?***

***Cómo es el “día después” de una discusión salarial?***

***Cuánto se demora en volver a la situación anterior... ? Se vuelve?***



# Circunstancias Estructurales y Culturales

- ✓ *Política de Compensaciones*
- ✓ *Procedimiento para administrar las remuneraciones*
- ✓ *Estructura de niveles salariales basada en la Equidad Interna*
- ✓ *Comunicación*
- ✓ *Comparación con el Mercado*



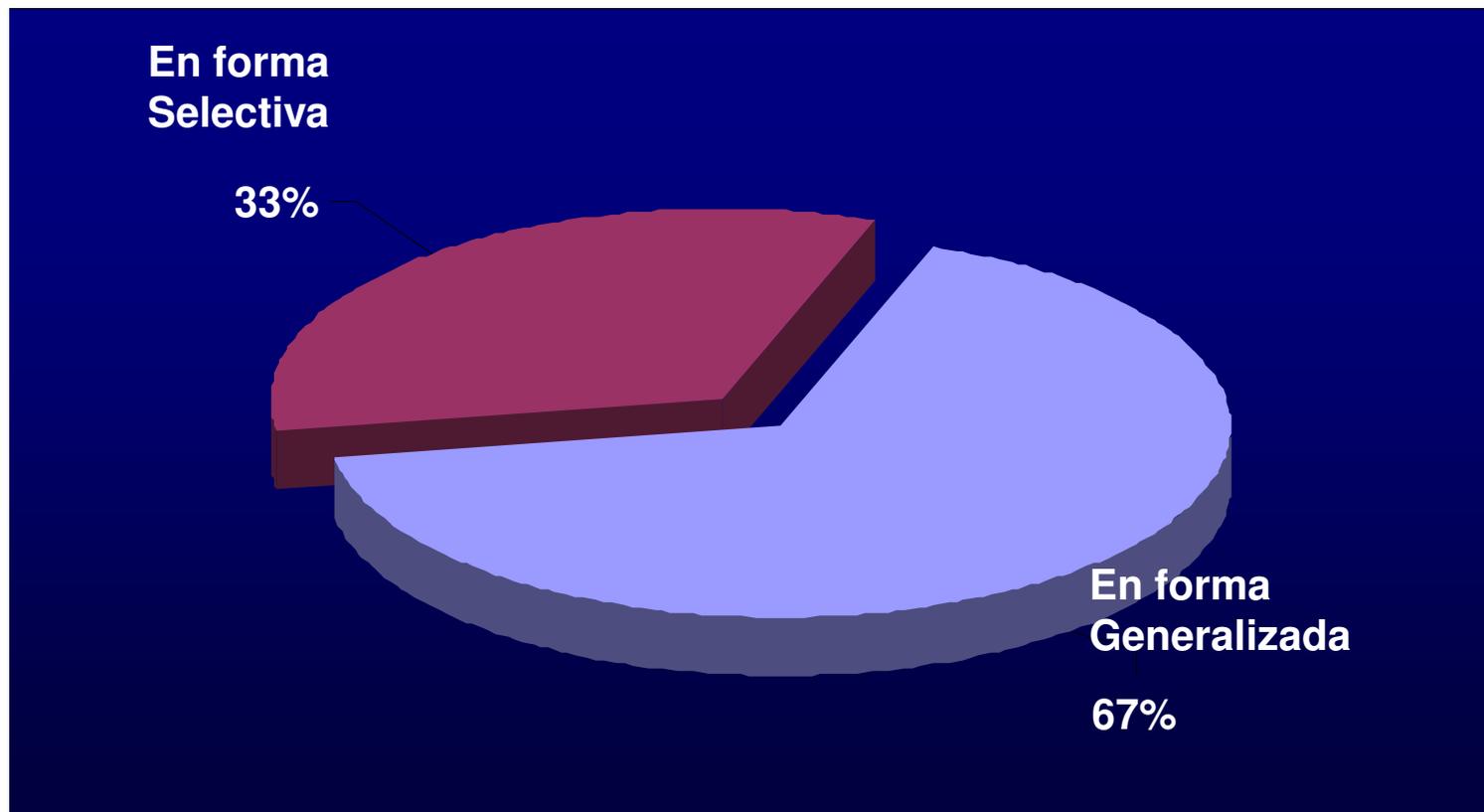
# Circunstancias del Mercado 2010

- **La Inflación como protagonista central + cambio de paradigmas**
- **Ausencia de datos oficiales que sean confiables (INDEC)**
- **Las estimaciones de los Economistas.**
- **La sensación y las expectativas de la Gente. Lo que siente en el bolsillo**
- **Se subió el piso para las discusiones**

- **Crecimiento de la actividad económica**
- **La demanda de Gente se ha reactivado.**
- **No hay suficiente Gente con las competencias que se solicitan**

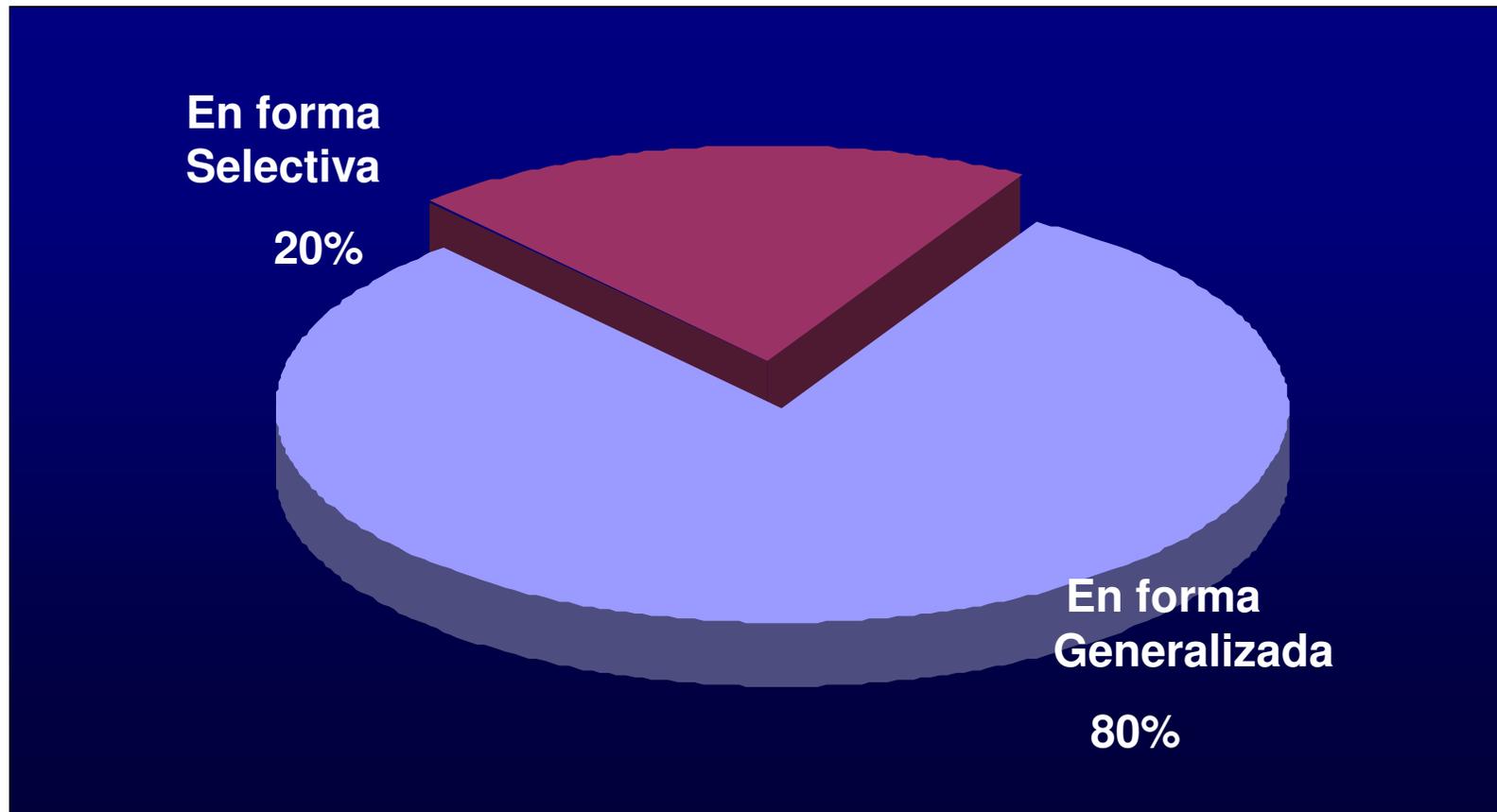
# Modalidad de Otorgamiento de Aumentos 2009

## *Personal NO comprendido en C.C.T*



# Modalidad de Otorgamiento de Aumentos 2009

## Directores y Gerentes



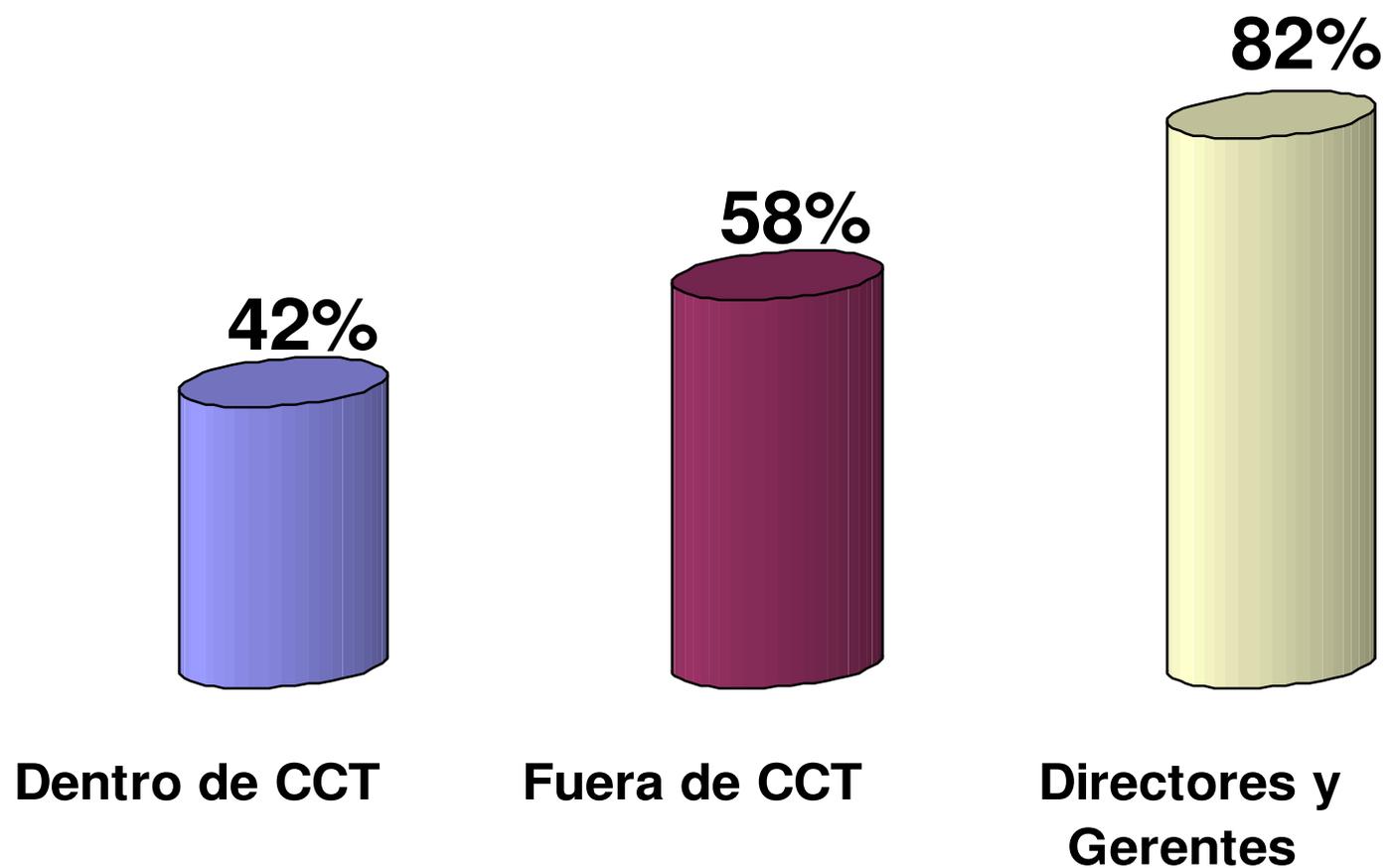
# Compensaciones Gerenciales

Administración y Finanzas
Comercial
Producción
I + D
Sistemas y Comunicaciones
Compras
Recursos Humanos
Calidad

Octubre 2009  
Total Cash

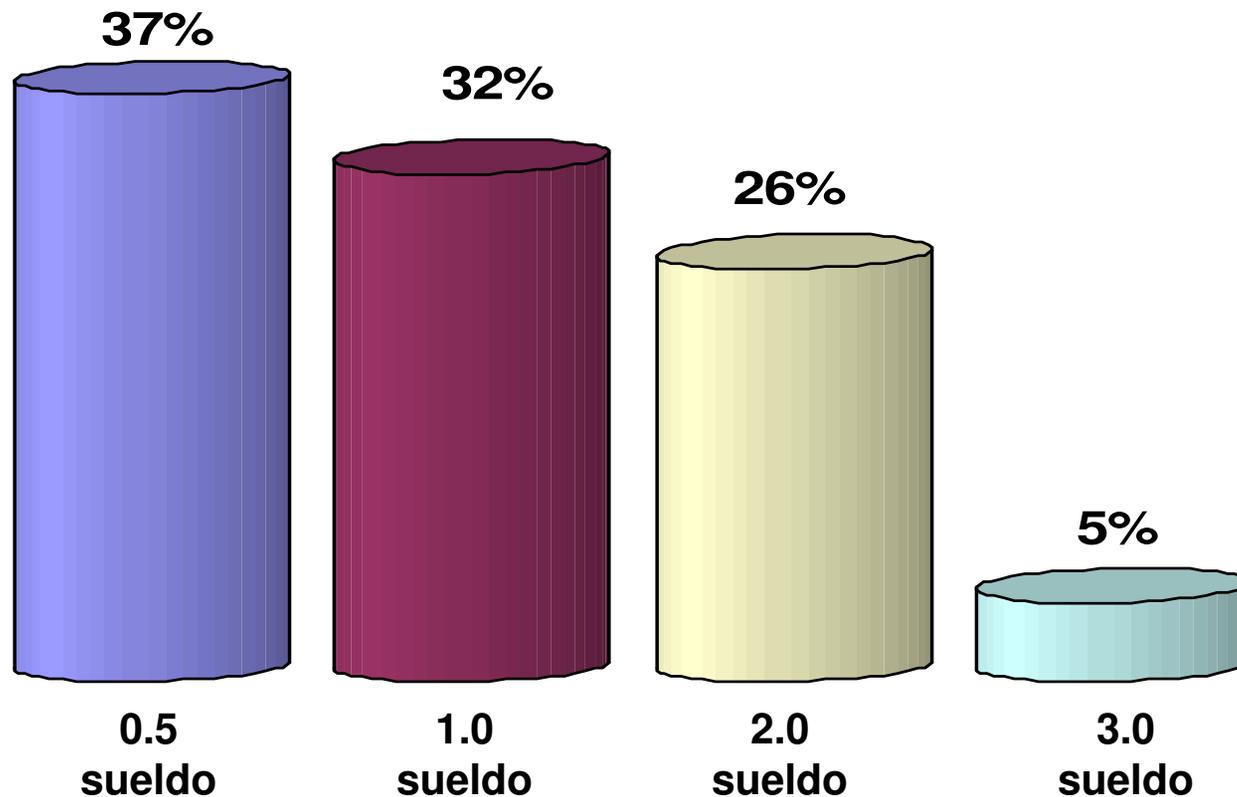


# Otorgamiento de Bonos - 2009



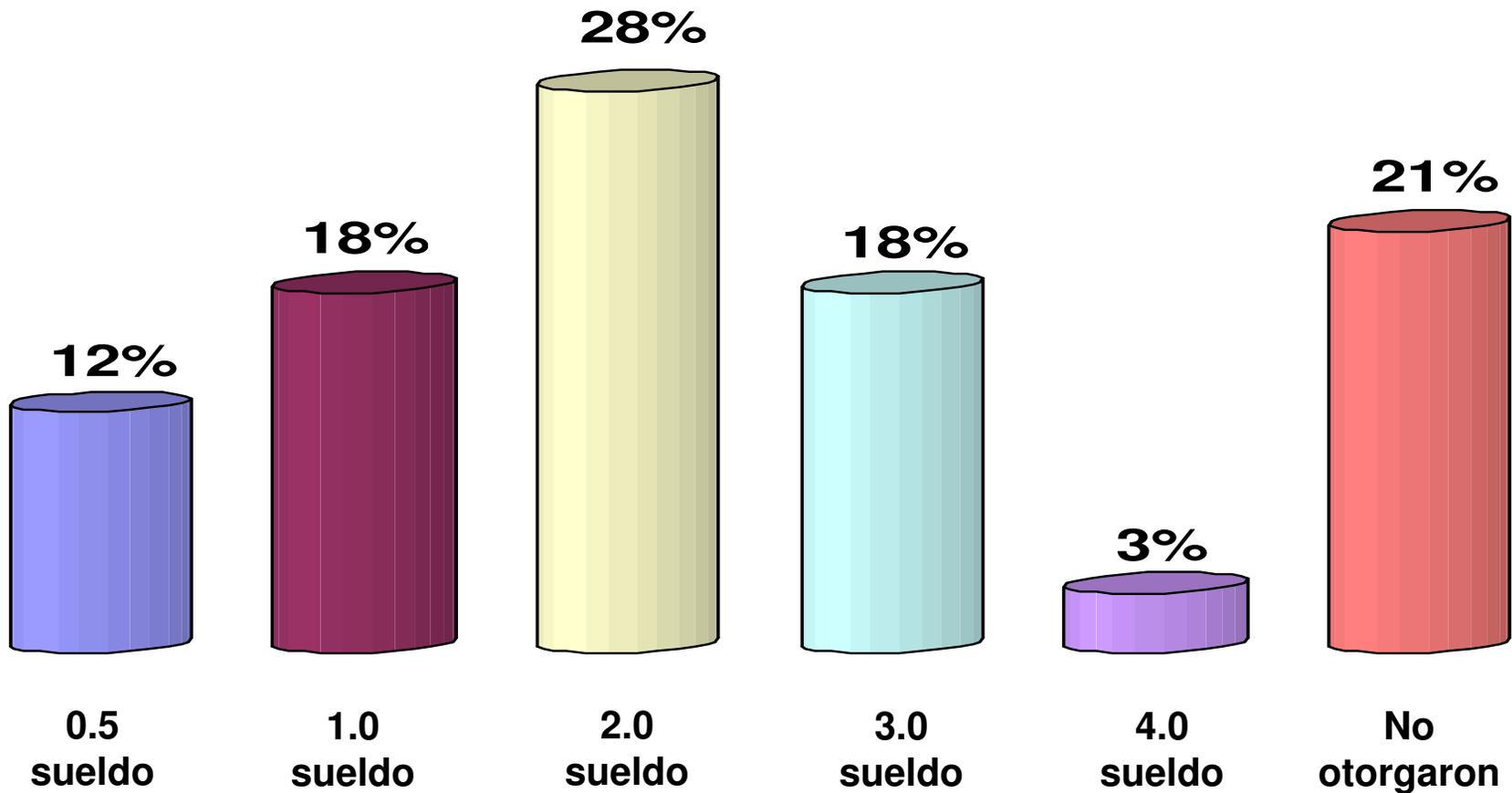
# Otorgamiento de Bonos - 2009

## Personal NO comprendido en C.C.T

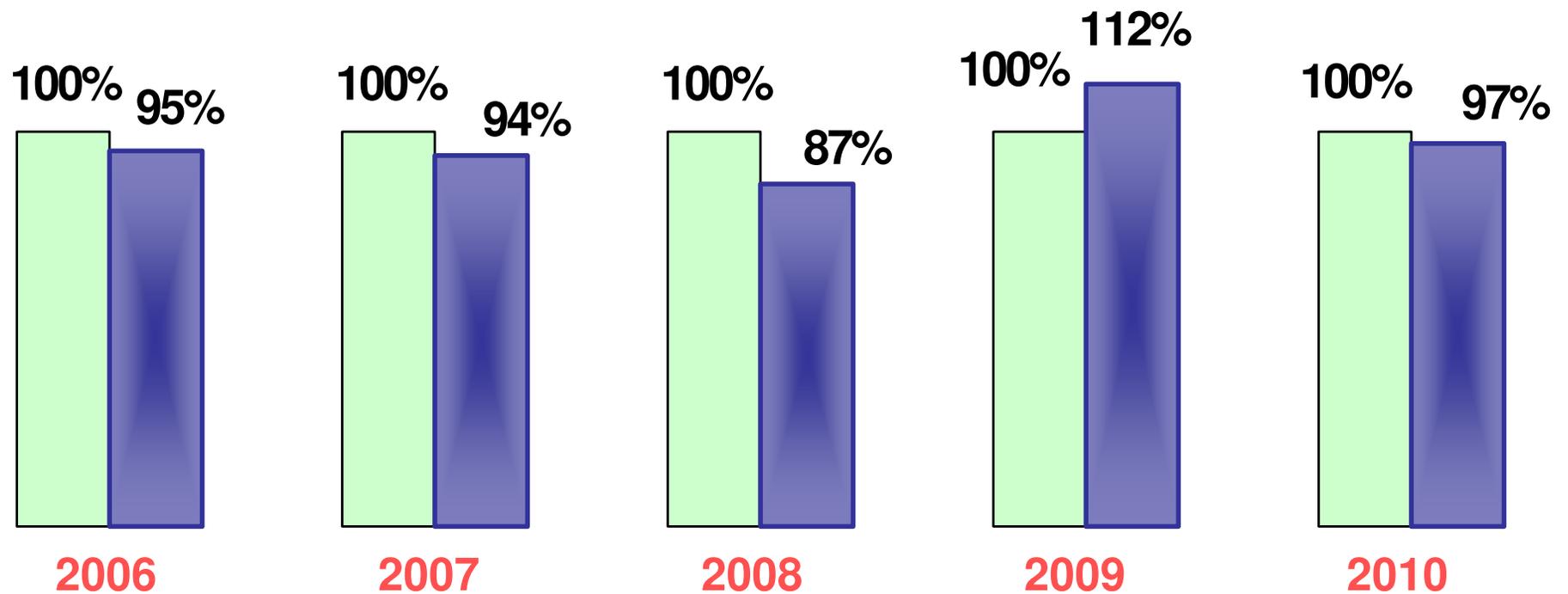


# Otorgamiento de Bonos - 2009

## Gerentes y Directores



# Evolución del Solapamiento



■ Sueldo Mínimo (nivel cash) para Team Leader del Mercado General

■ Oficial Múltiple de UOM

**Qué puede pasar en un marco  
de poca certidumbre???**

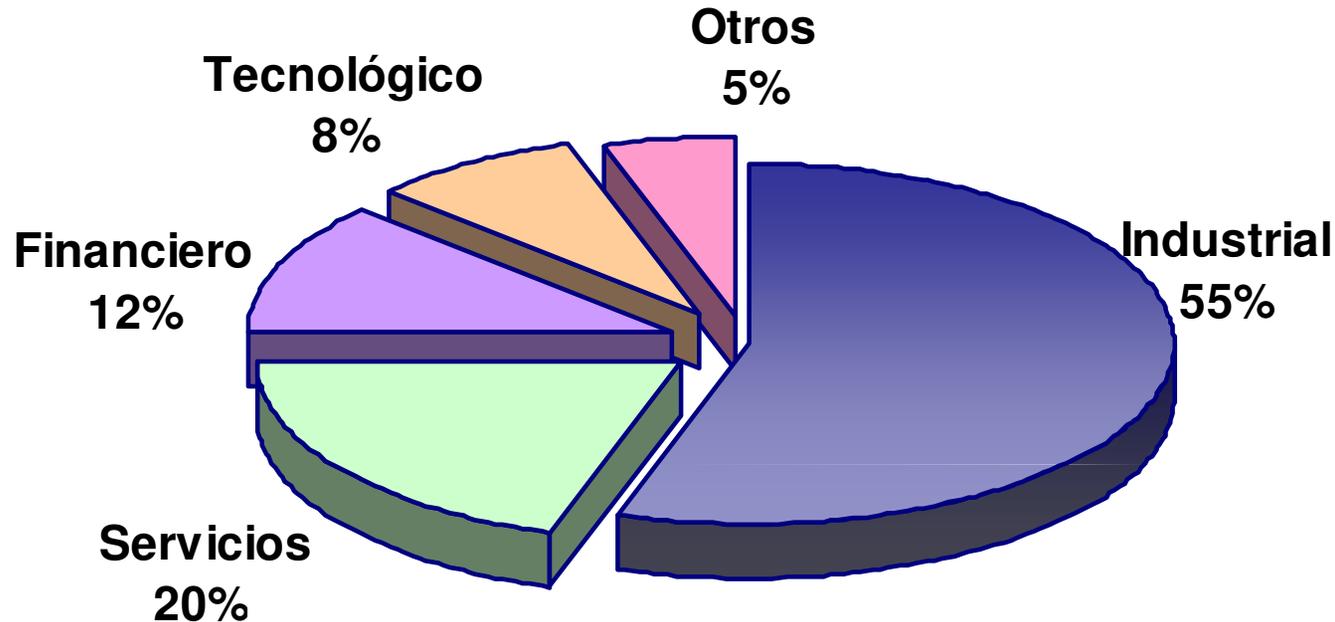


# ¿Qué puede pasar en 2010?



- Fuerte demanda de incrementos salariales basados en la inflación proyectada.
- Acuerdos salariales por plazos más cortos para el personal comprendido en Convenios Colectivos de Trabajo
- Aplicación de cláusulas “gatillo” basadas en la evolución de la inflación
- Revisión, dos veces al año, de las compensaciones de las personas NO comprendidas en Convenios Colectivos (Abril-Mayo/Setiembre-October)
- Profundización del “solapamiento” por efecto de los incrementos + horas suplementarias que se realizarán por el aumento de la actividad.
- Dificultades para conseguir personal especializado.
- Preocupación por el costo laboral (modificaciones a la Ley + litigiosidad)
- Conflictos intra sindicales

# Los sectores que requieren más personal



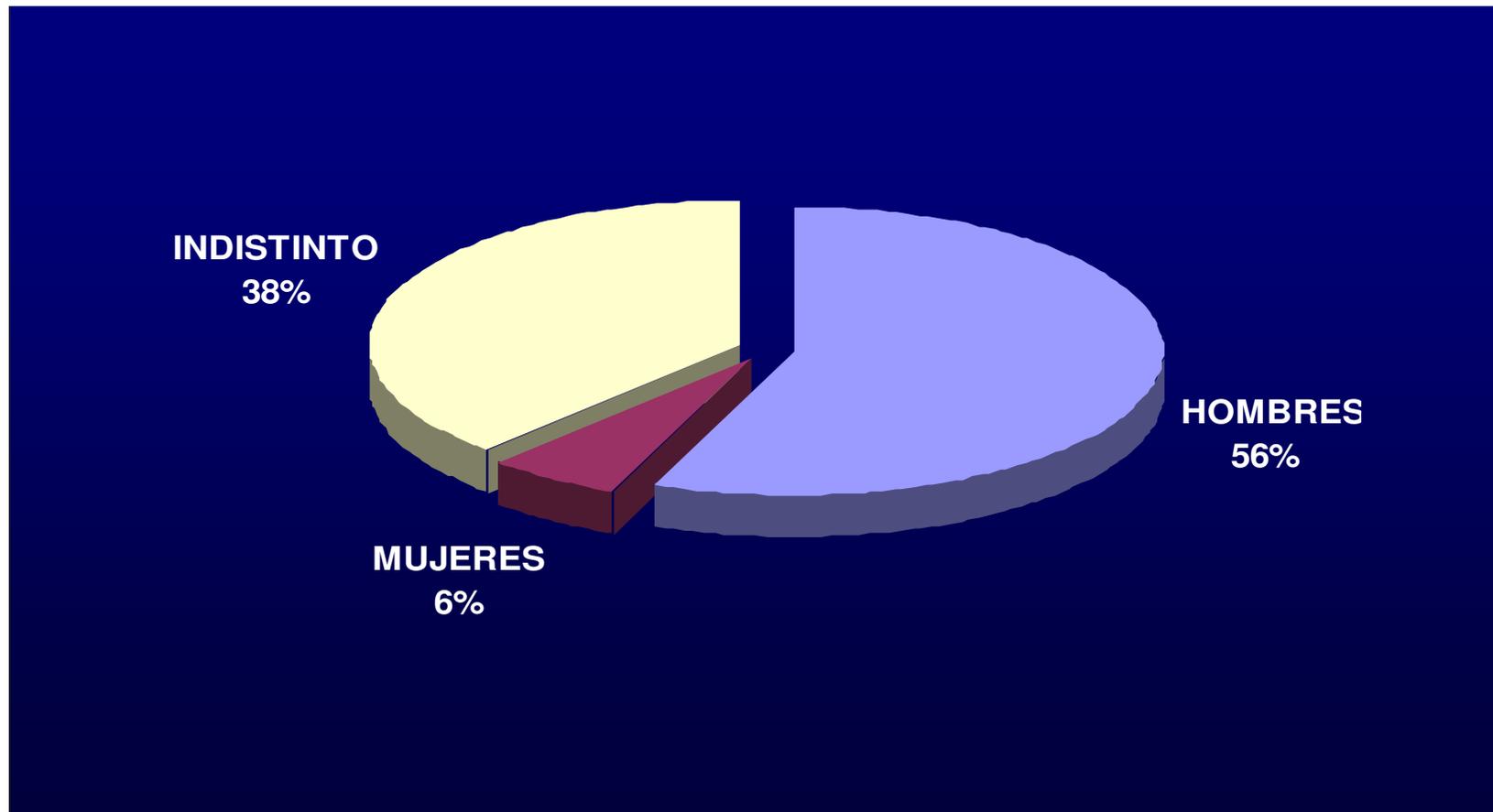
## *Las áreas*

- Producción
- Logística y compras
- Sistemas
- Recursos Humanos
- Comercial / Ventas

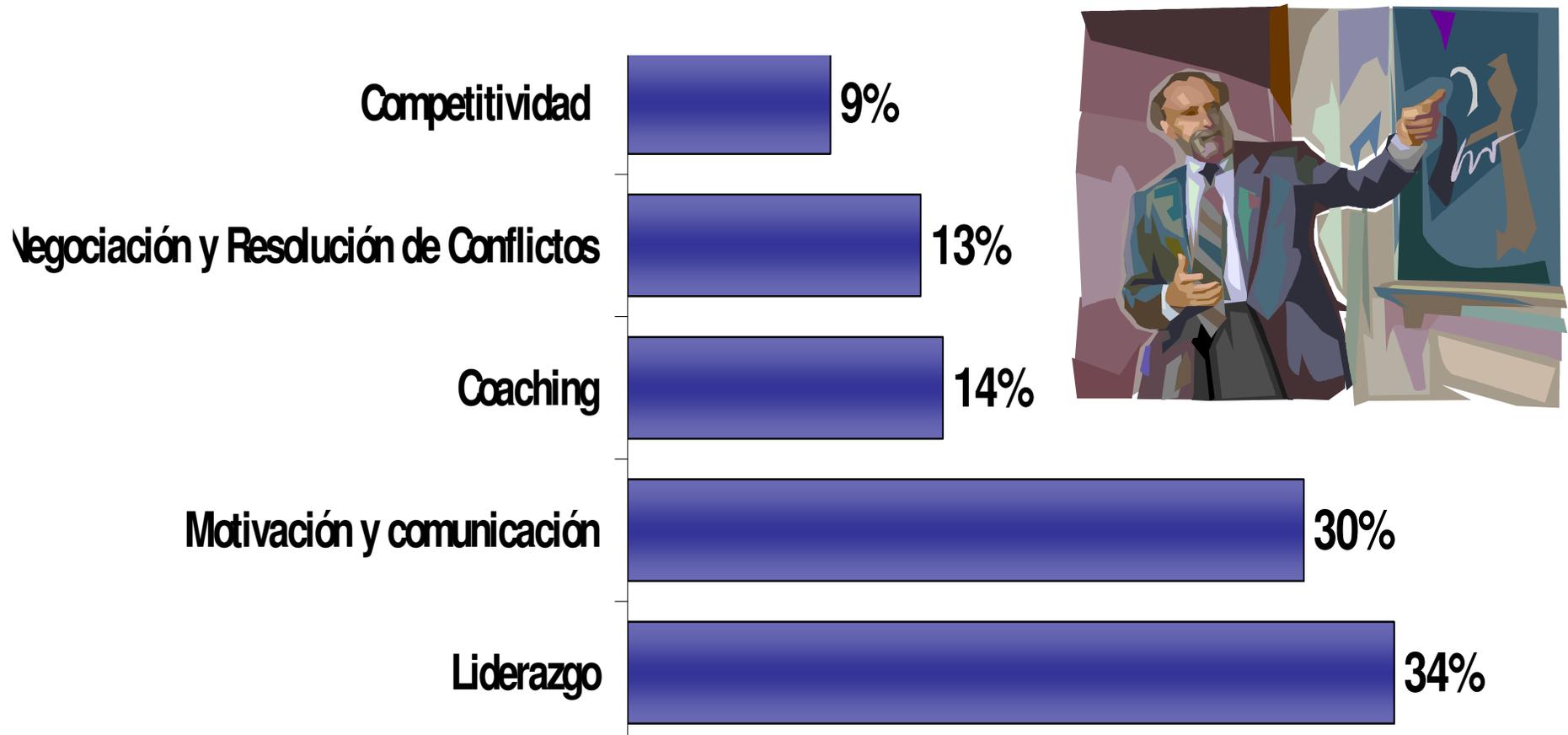
## *Los perfiles más requeridos*

- Ingenieros Industriales / Mecánicos
- Jóvenes Profesionales
- Pasantes (Ing / Adm Emp / Cs. Econ)
- Administración de RRHH
- Administración de Logística

## *Distribución de Procesos de Selección según género requerido por la empresa*

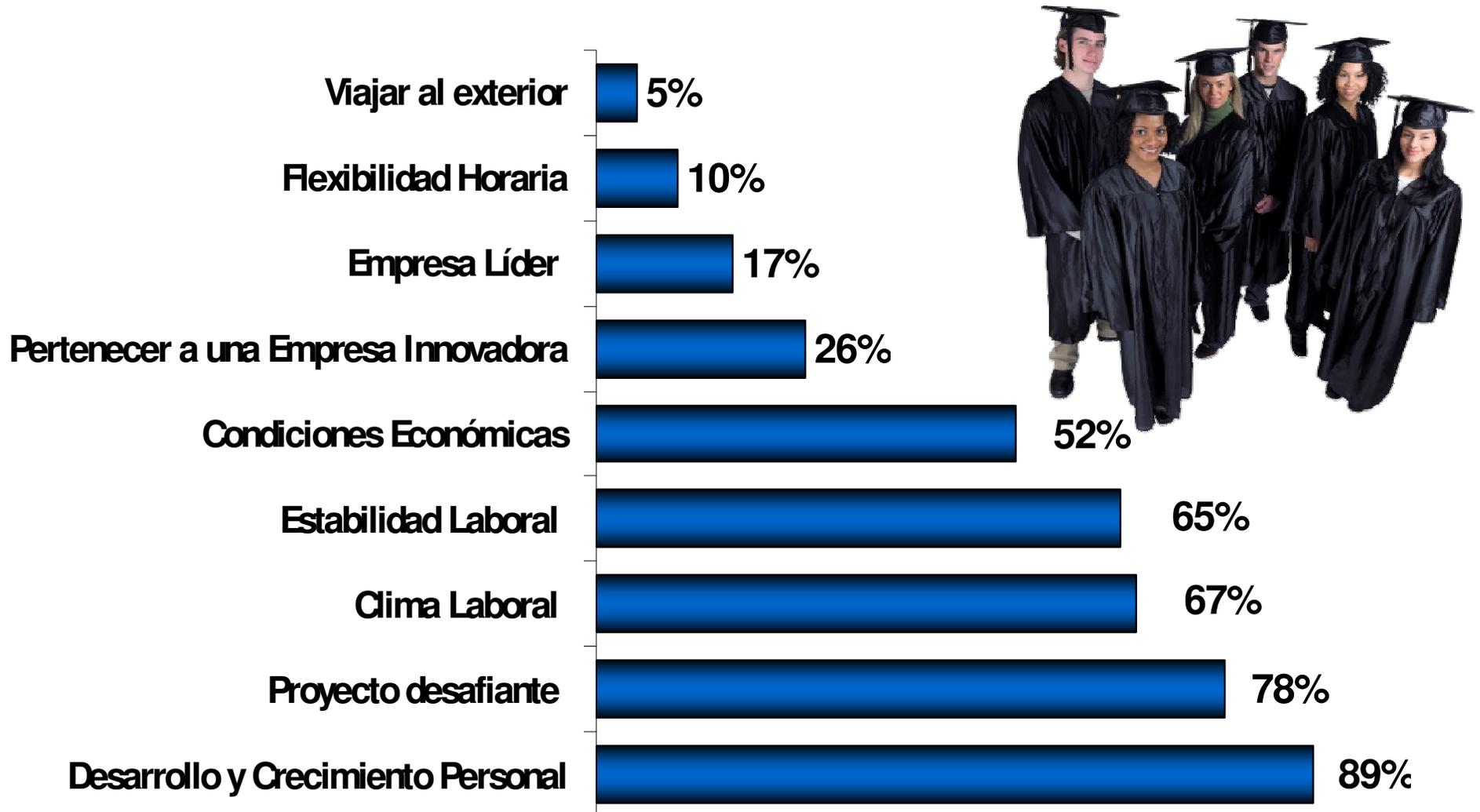


# Los temas de Capacitación 2010

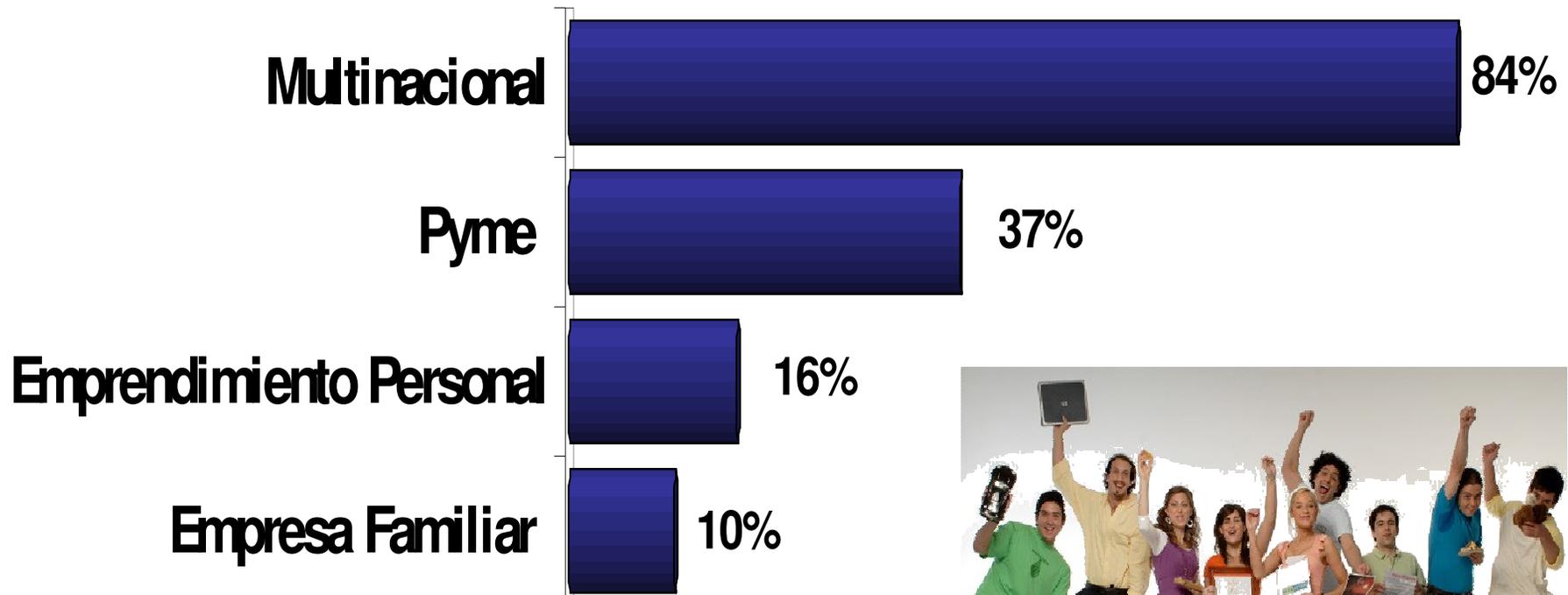


En promedio las empresas presupuestaron 29 hrs. de Capacitación por Empleado para el año 2009

# ¿Qué prefieren los JP's?



# ¿En qué tipo de empresa prefieren trabajar los jóvenes?





Muchas Gracias!!!

Enrique Pedemonte  
[www.pedemontesoc.com.ar](http://www.pedemontesoc.com.ar)

