



4 de octubre

# **Tendencias en el mercado de salarios** Argentina 2006

**Human Capital – Javier Tabakman**  
Argentina



# Contenido

- Contexto Macroeconómico
- Tendencias
- Encuesta TRS 2006 – Análisis de Resultados

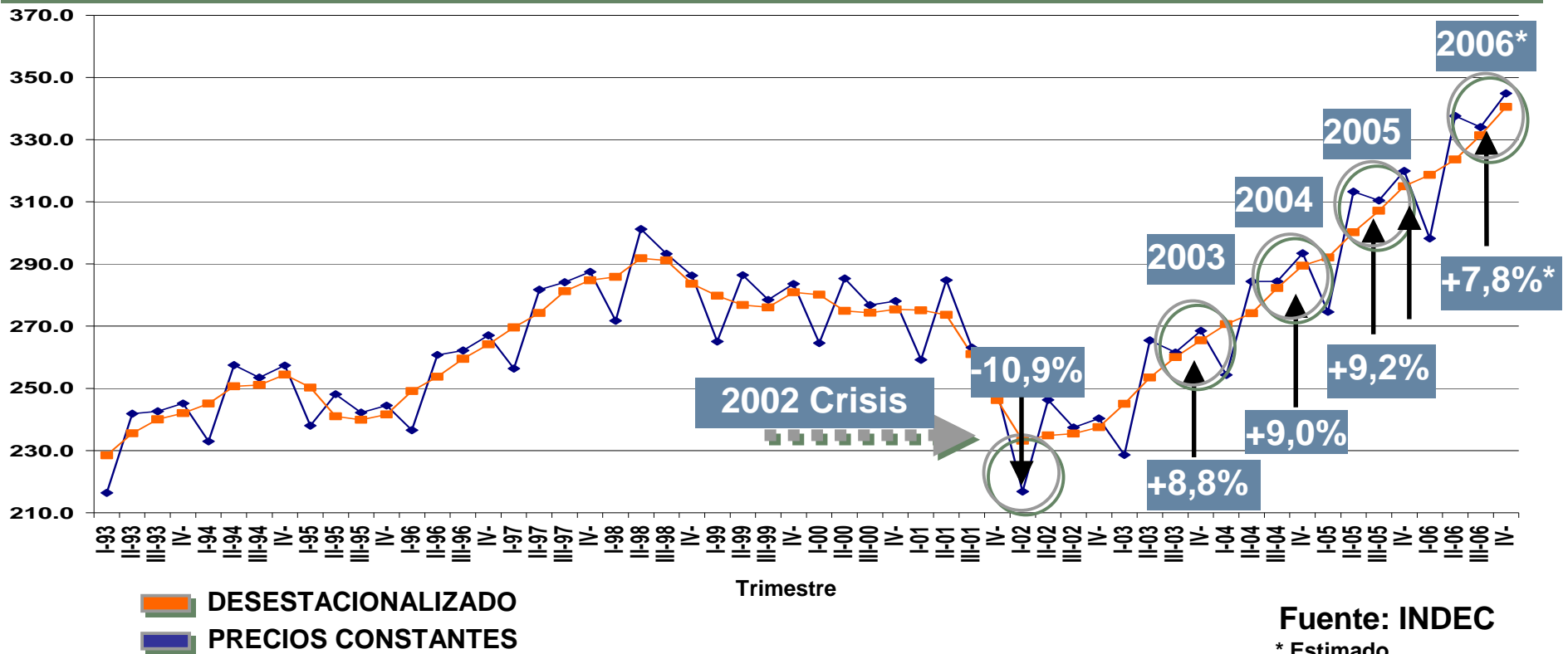


# Contexto Macroeconómico

# Contexto Macroeconómico

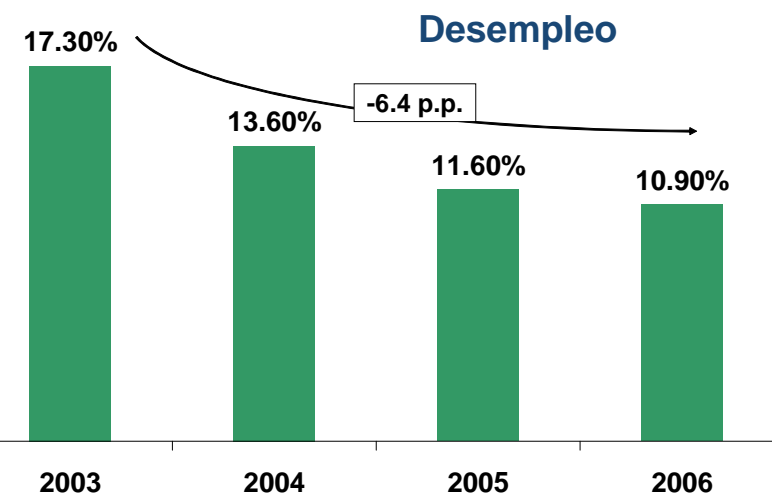
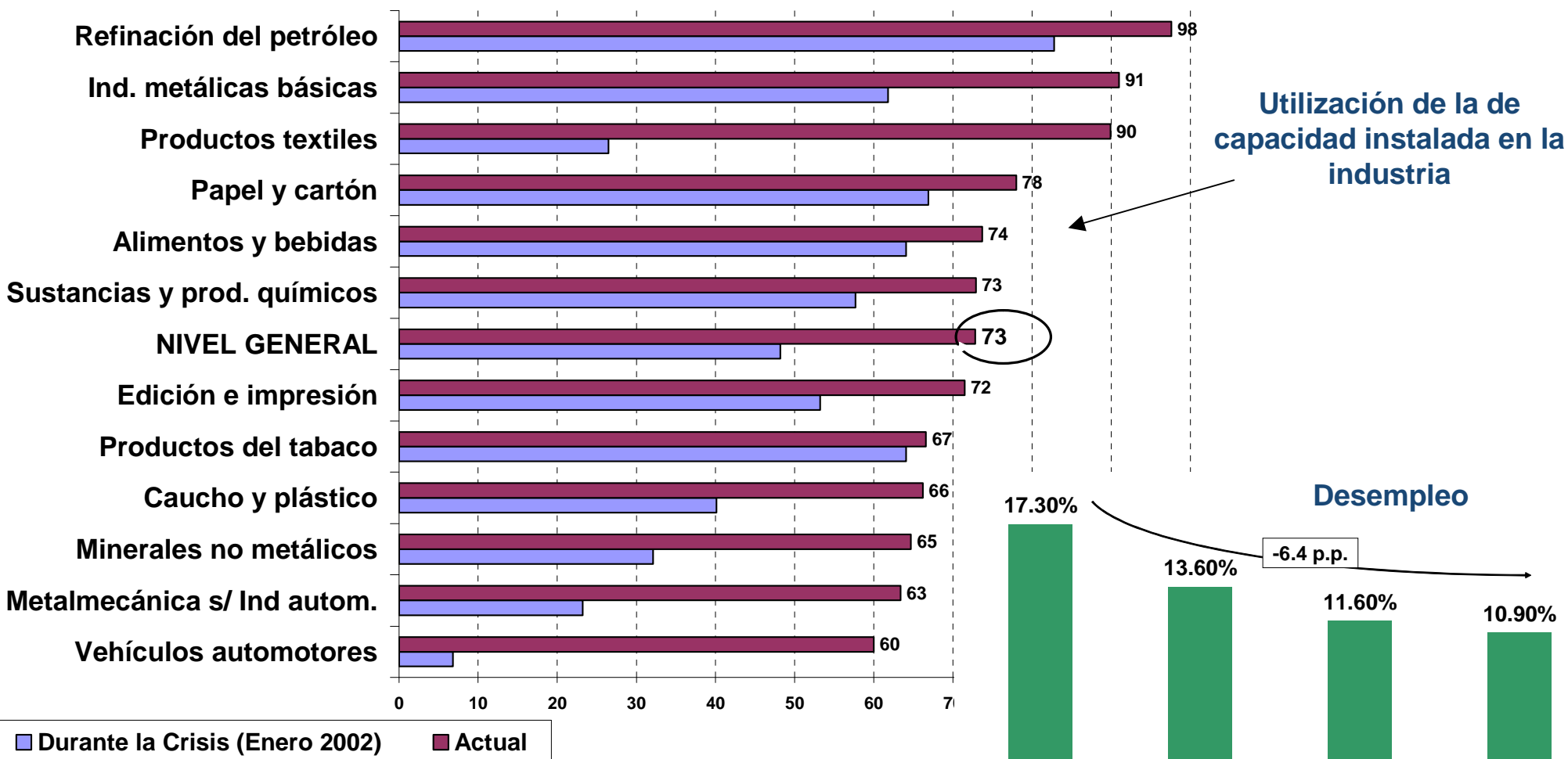
## Variables Económicas

### EVOLUCIÓN PBI DESDE 1993 – EN MILES DE MILLONES DE PESOS



# Contexto Macroeconómico

## Tensión en el mercado laboral



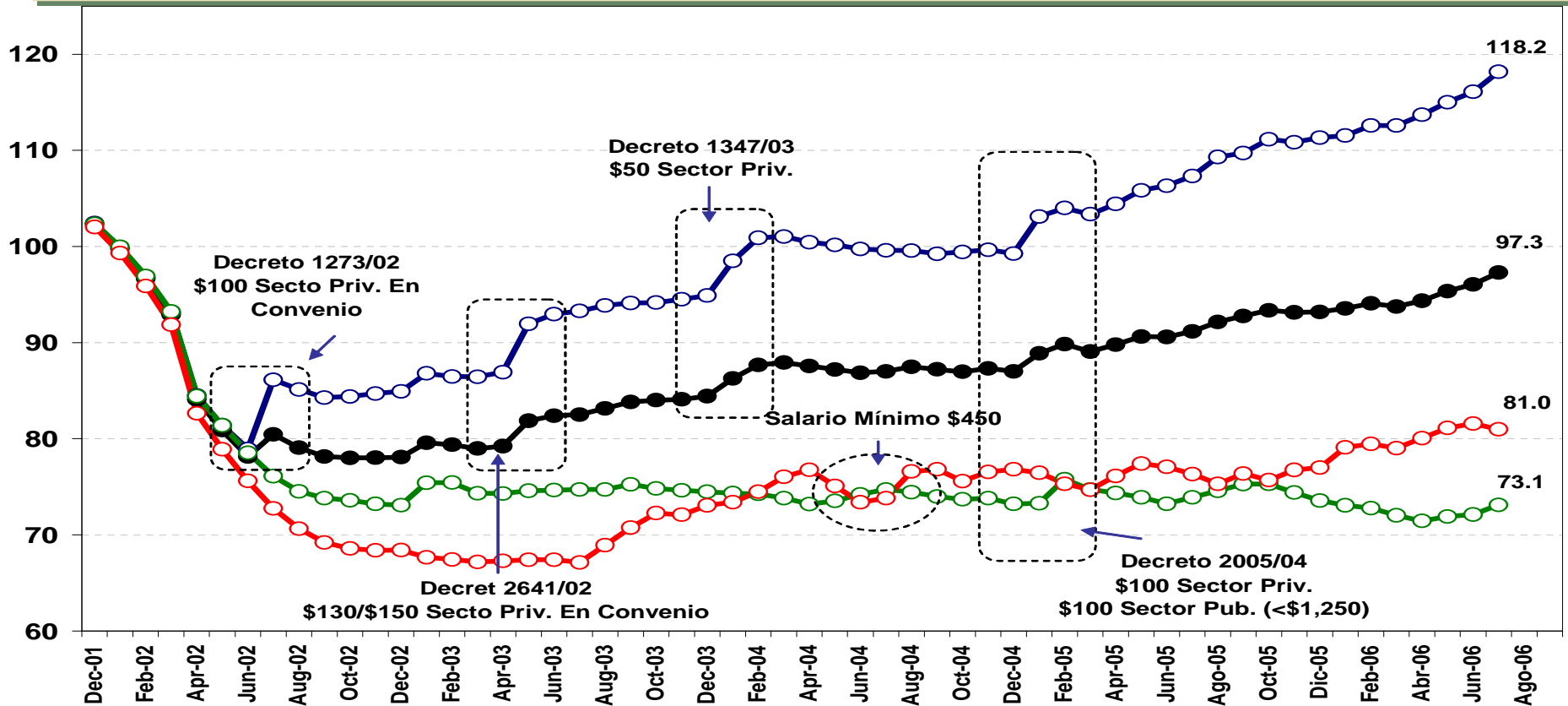
Fuente: INDEC

Mercer Human Resource Consulting

# Contexto Macroeconómico

## Salario Real

### EVOLUCIÓN SALARIO REAL Y LOS DECRETOS DEL GOBIERNO



Fuente: INDEC

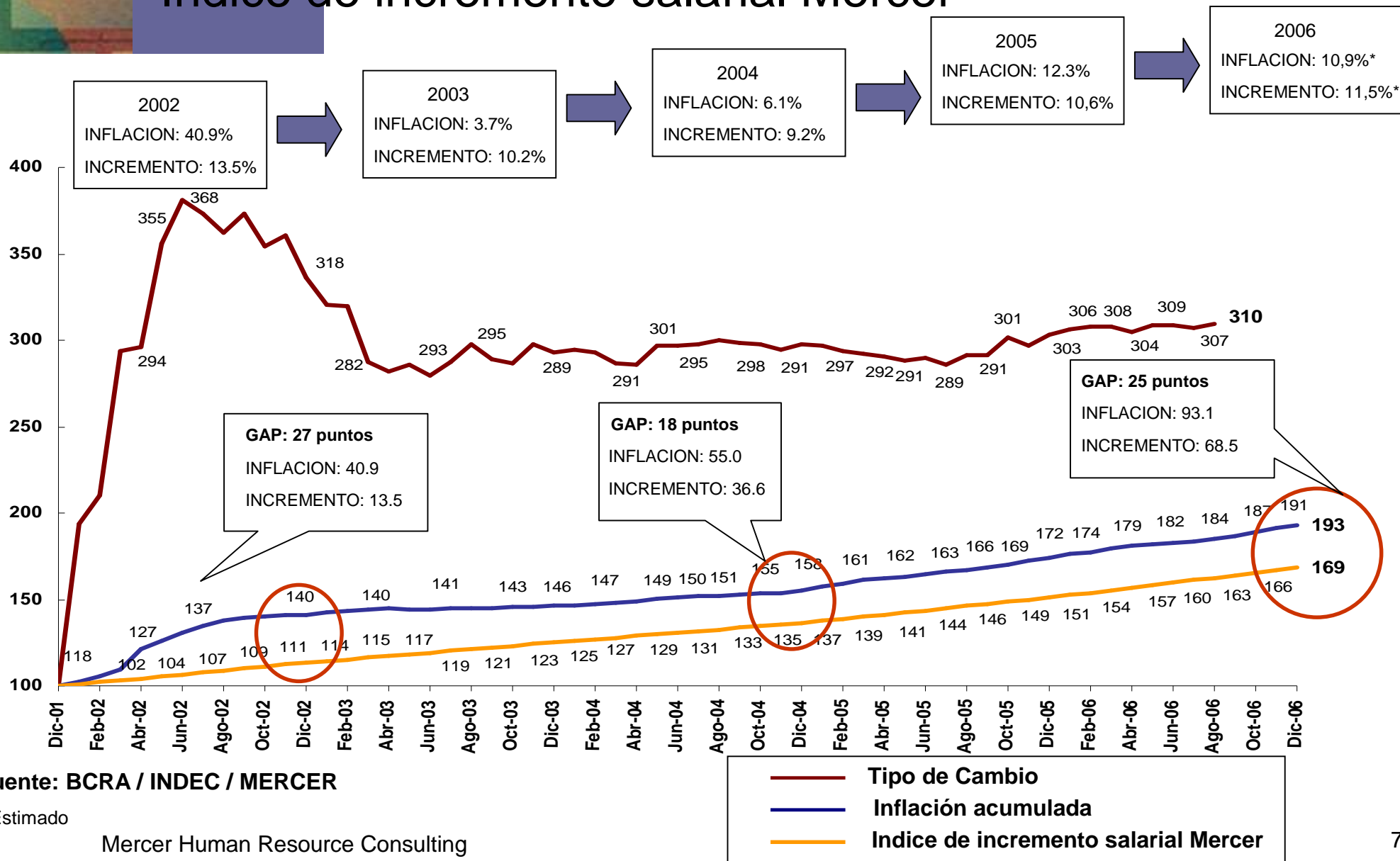
Mercer Human Resource Consulting

■ Sector Privado Registrado  
 ■ Índice General

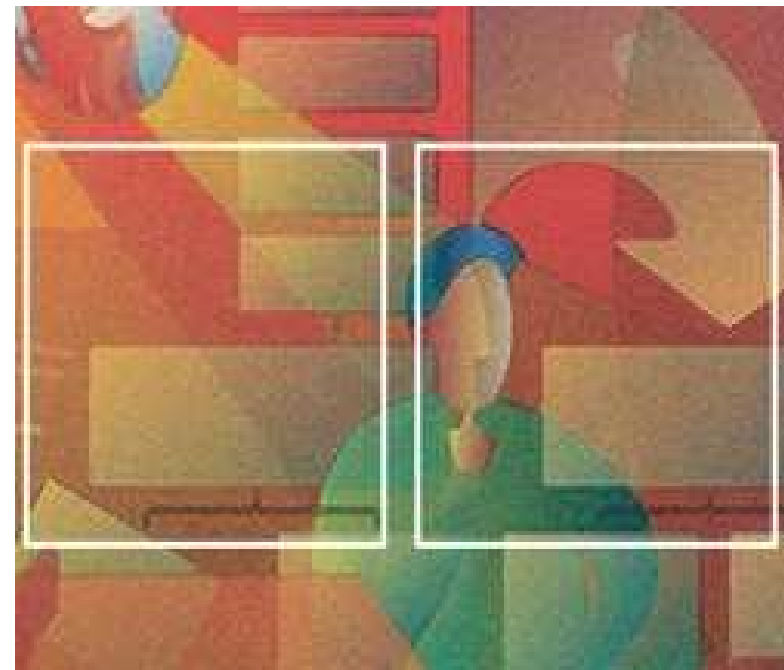
■ Sector Privado No Registrado  
 ■ Sector Público

# Contexto Macroeconómico

## Indice de incremento salarial Mercer



# Tendencias

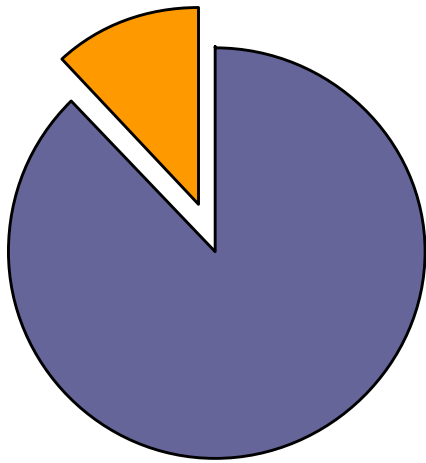




# Tendencias y proyección

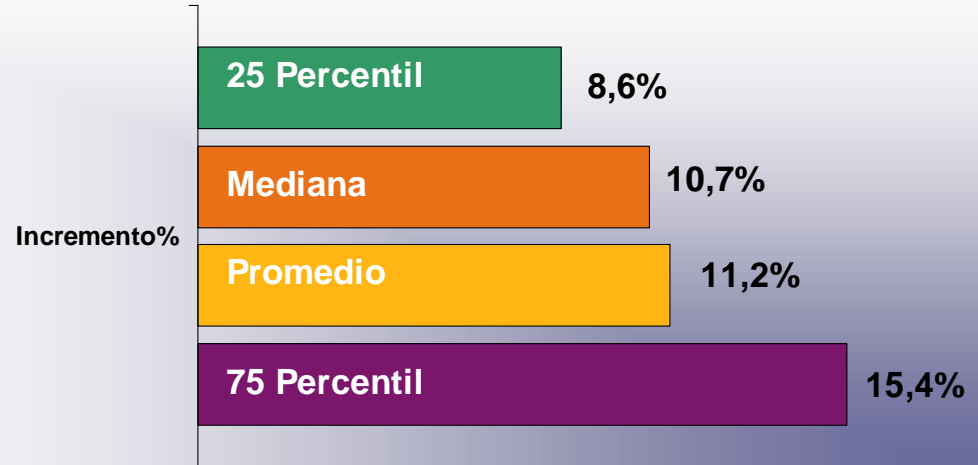
## Incrementos 2006

22%  
En revisión (2 semestre)

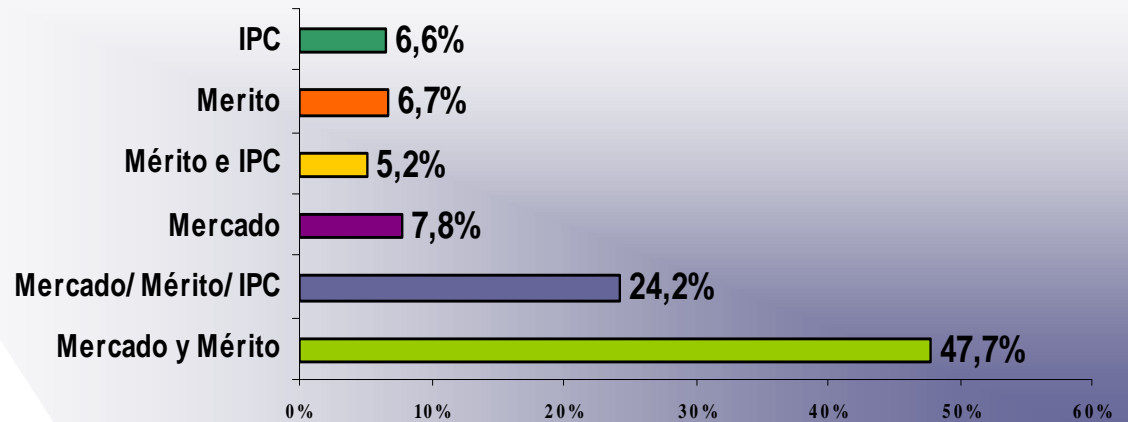


78%  
Otorgó Incrementos

Incremento promedio - 2006



Motivo del Otorgamiento

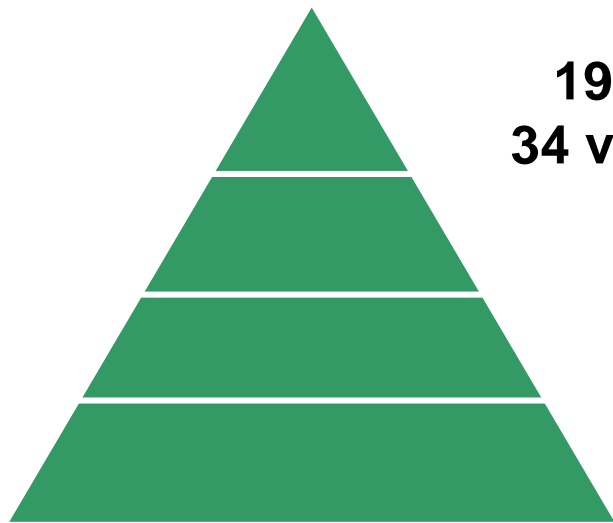




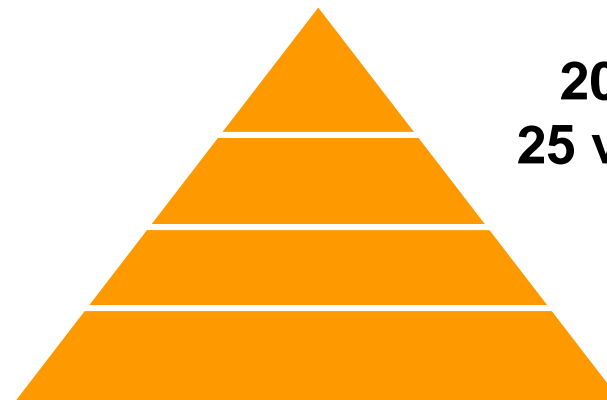
## Tendencias 2006

### “Achatamiento” de la Pirámide organizacional

Remuneración promedio de un CEO como múltiplo de la remuneración promedio de un Operario Calificado(\*)



**1999:  
34 veces**



**2006:  
25 veces**

(\*) Total Efectivo

Fuente: TRS 2006 Mercer HR Consulting

Mercer Human Resource Consulting



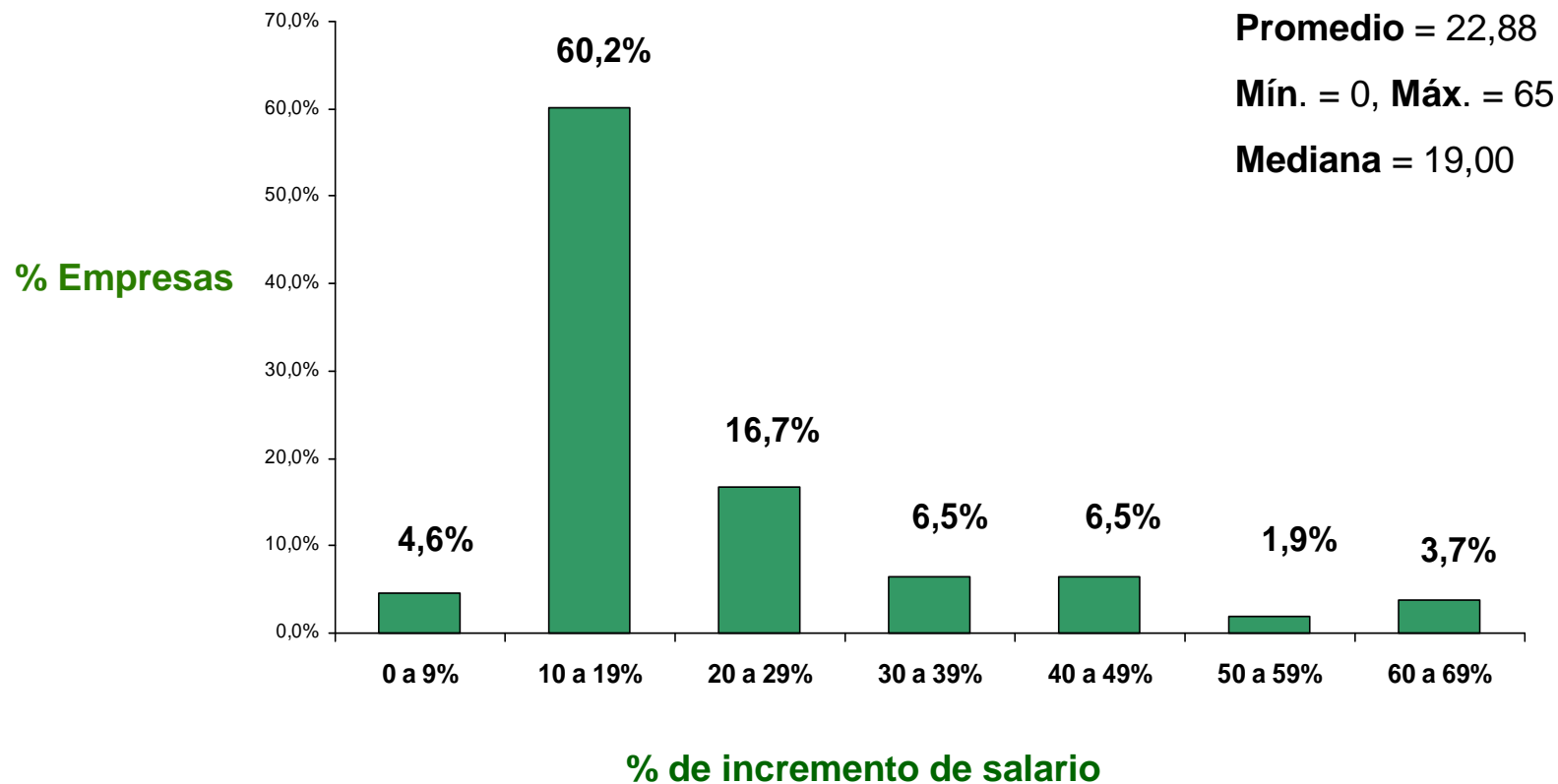
# Tendencias 2006

## Encuesta de Solapamiento

- Proyecto desarrollado en conjunto con **ADRHA**
- Cantidad de empresas participantes: **119**
- Período: desde el **25 de Julio** hasta el **4 de Agosto**

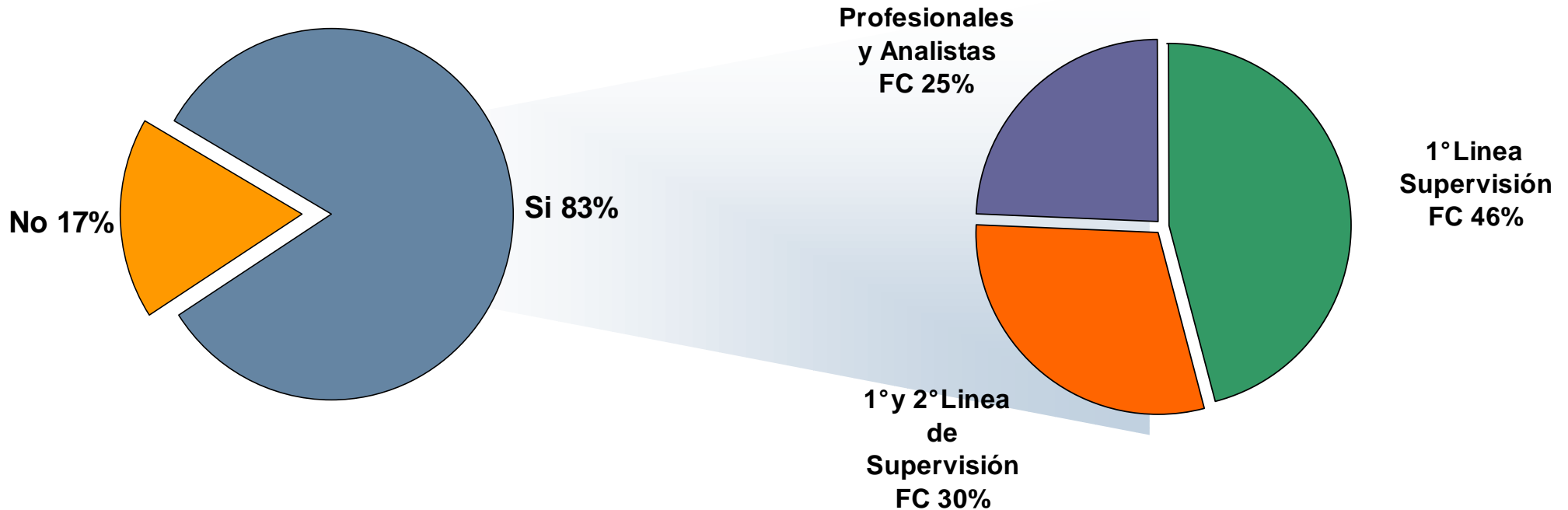
# Encuesta de Solapamiento

¿Qué % de incremento de salario otorgó con motivo del acuerdo firmado?



# Encuesta de Solapamiento

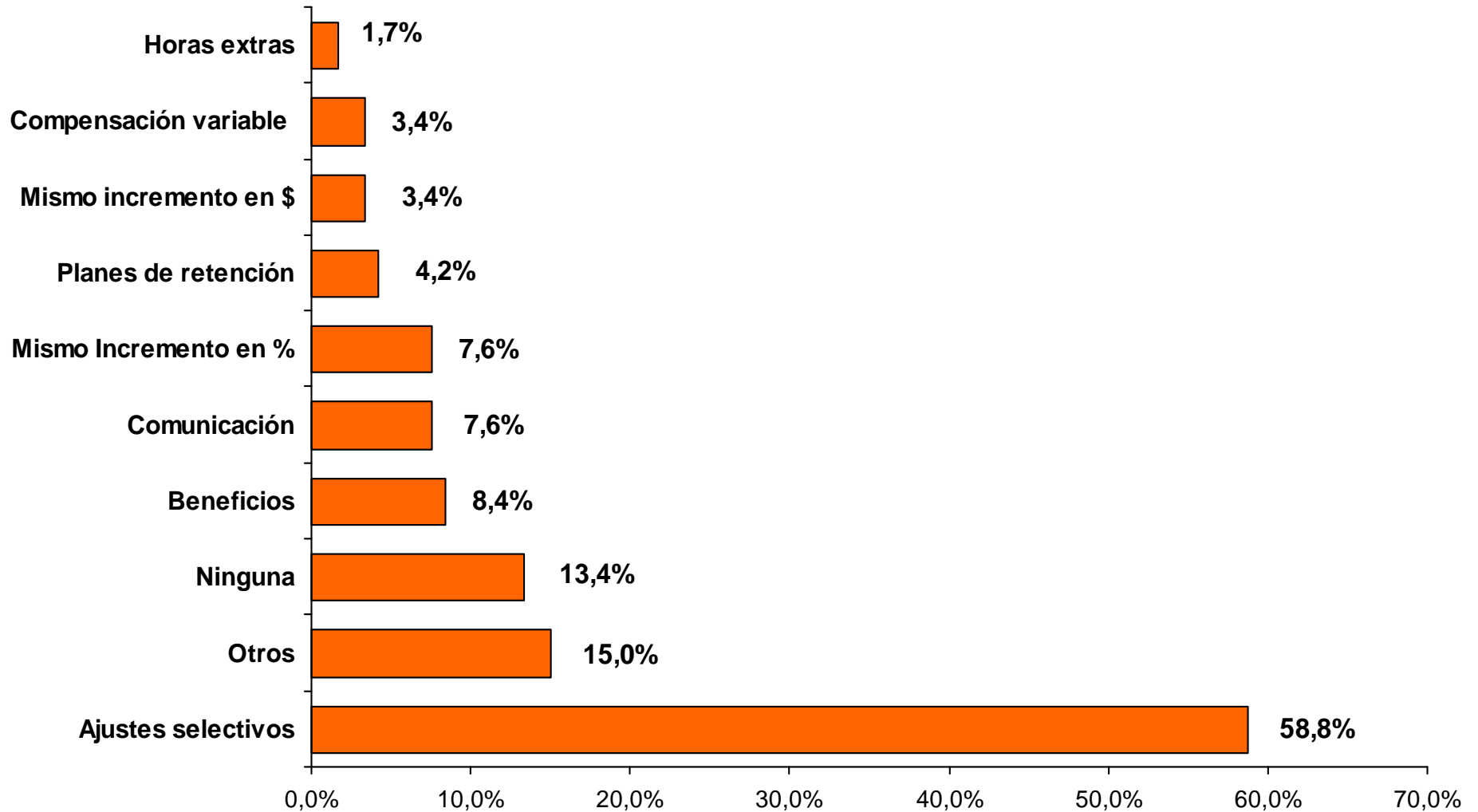
¿Dicho aumento produjo una superposición con los salarios del personal Fuera de Convenio?



¿A qué niveles de la organización afectó el solapamiento?

# Encuesta de Solapamiento

## ¿Qué acciones ha tomado?





# Encuesta TRS 2006 Análisis de Resultados



# **Empresas Participantes TRS 2006**

## Evolución Base de Datos

<b>Evolución de la Base de Datos</b>	<b>Cantidad de Empresas Participantes (#)</b>
<b>2003</b>	<b>139</b>
<b>2004</b>	<b>184</b>
<b>2005</b>	<b>209</b>
<b>2006</b>	<b>221</b>





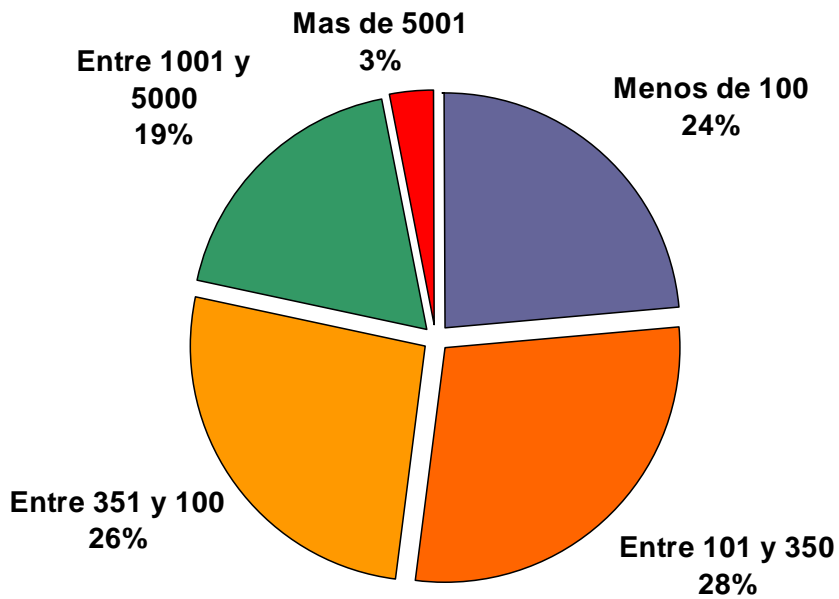
# Características de la Muestra

## Distribución por Segmento (221 empresas)

- Más de **20 industrias** representadas
- Más de **36.000** observaciones relevadas
- Más de **500** posiciones valuadas
- **91** Gerentes Generales y más de **700** Directores reportados

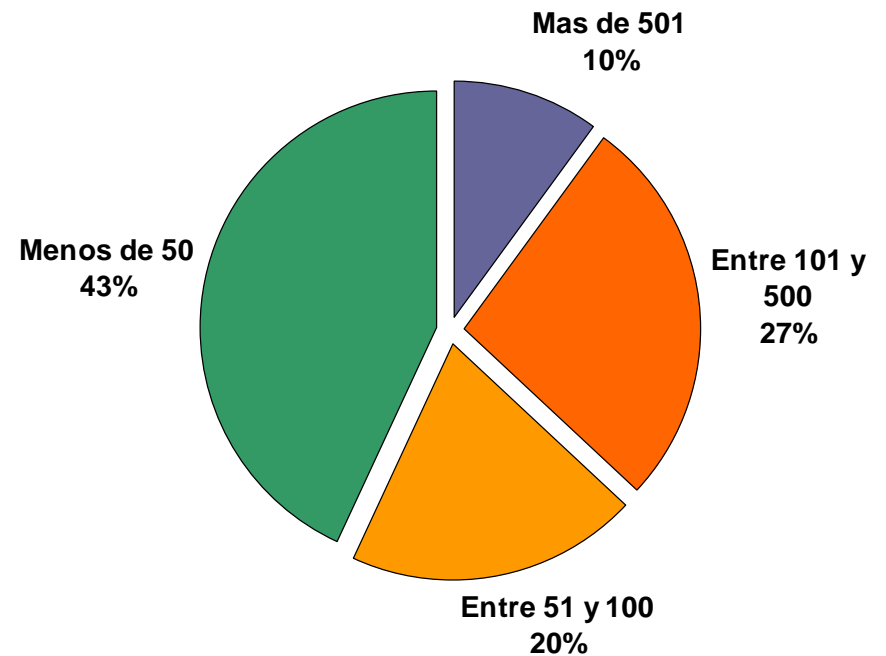
# Segmentación de la Muestra

## Dotación



El 49% de las empresas de nuestra base de datos tienen más de **350 empleados**.

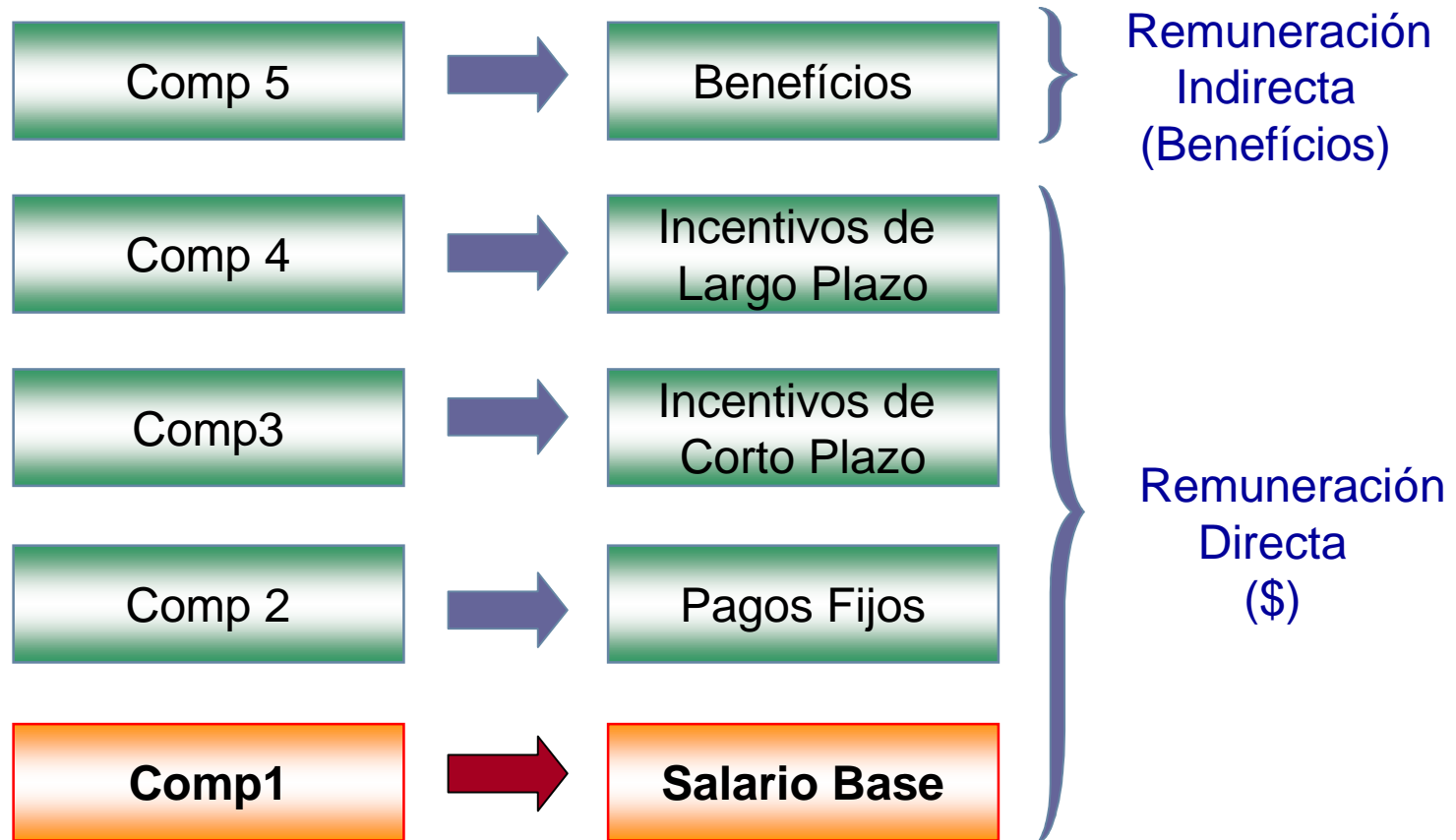
## Facturación (en USD MM)



El 57% de las empresas de nuestra base de datos facturan más de **USD 50 MM**

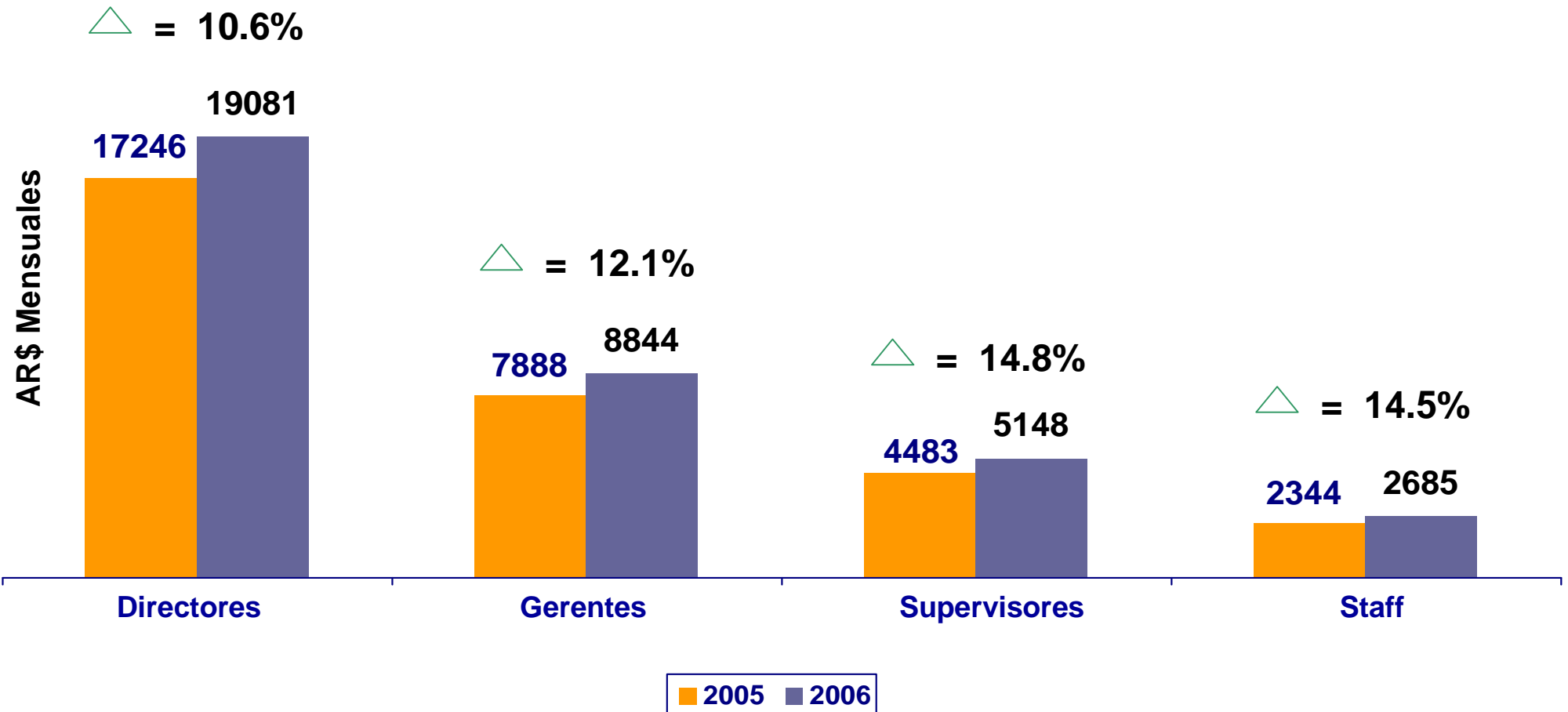
# Análisis de Resultados

## Salario Base



# Evolución por Nivel

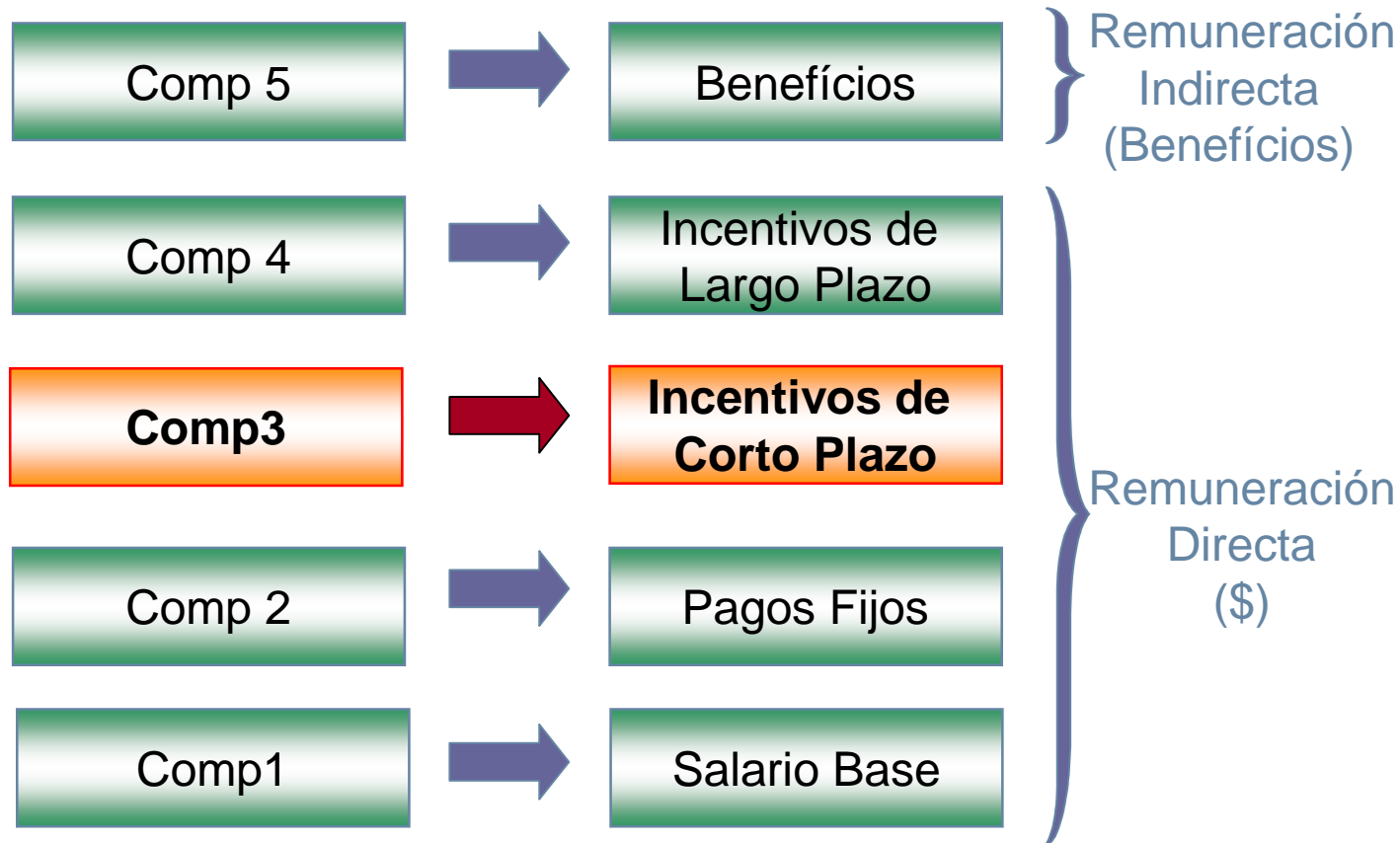
## Sueldo Base Mensual – Medida: Mediana



Mercado General – Muestra Homogenea

# Análisis de Resultados

## Remuneración Directa / Incentivo de Corto Plazo



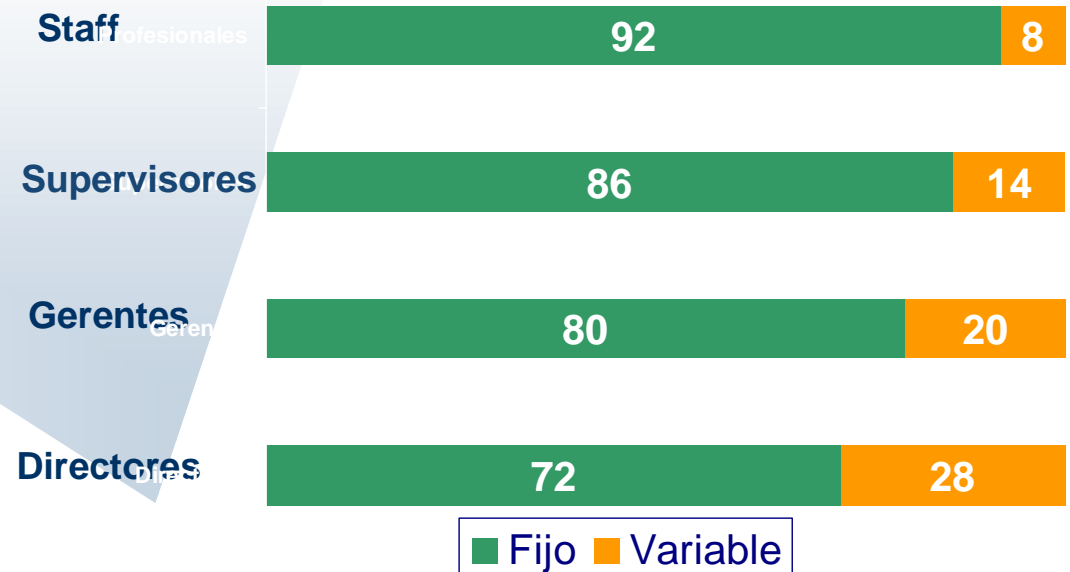
# Mix de la compensación

## Incentivos de Corto Plazo

Incentivo de Corto Plazo  
Cantidad de Sueldos por niveles

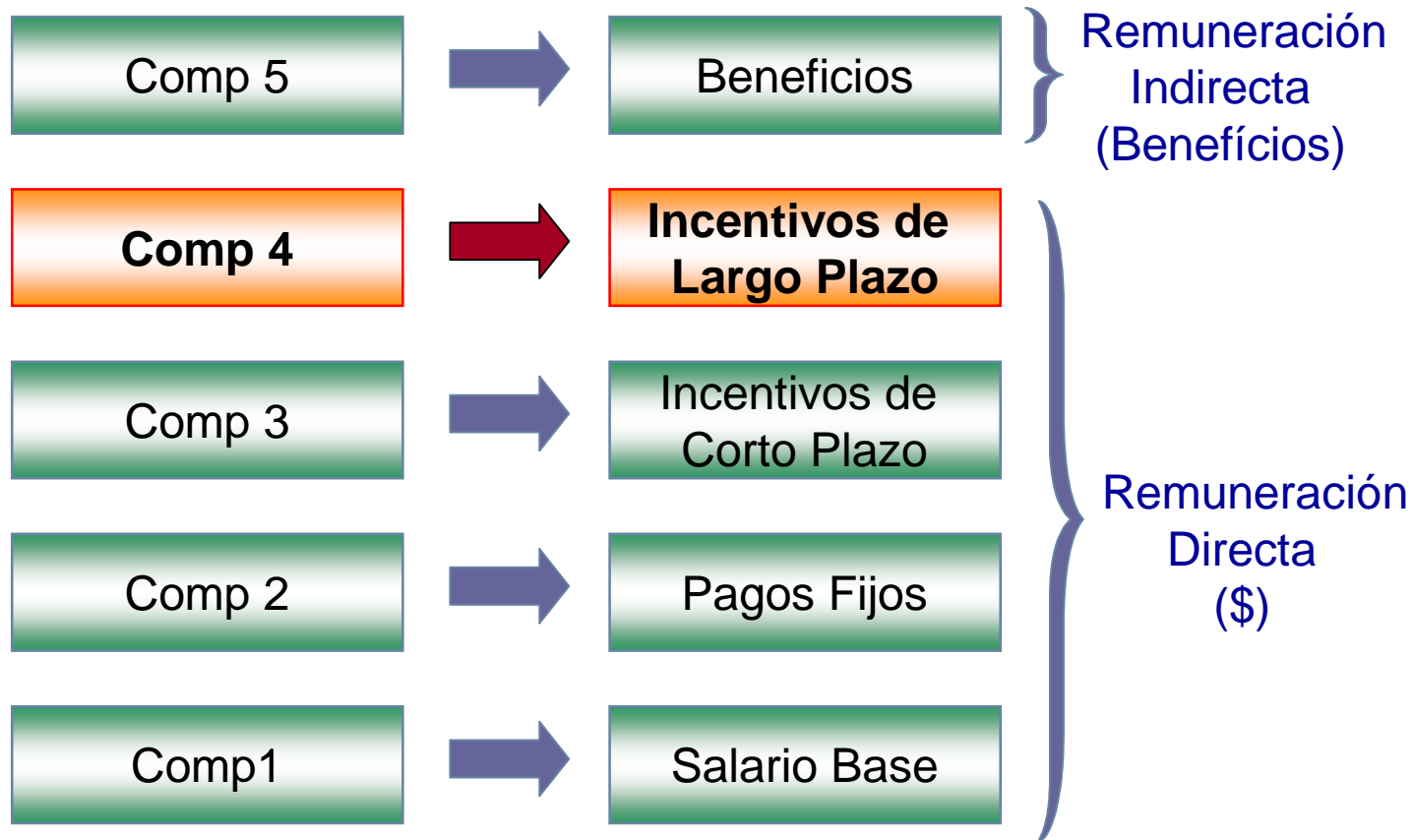


Proporción Fijo – Variable por niveles



# Análisis de Resultados

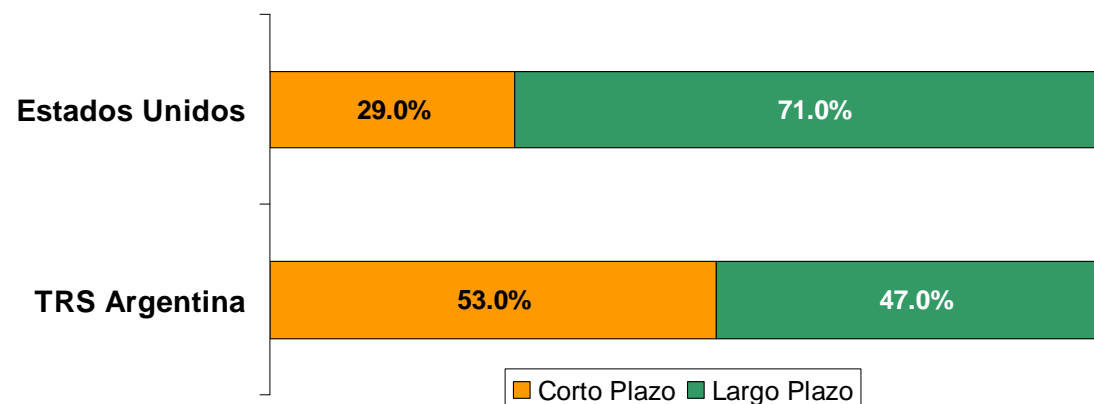
## Incentivo de Largo Plazo



# Incentivos a Largo Plazo

## Principales Características

- El **41%** de las compañías poseen una política de otorgamiento
- El **92%** del personal elegible corresponde a Gerentes Generales y Directores
- La tendencia mundial es pasar de un esquema de Stock Options a uno de Acciones Restringidas (RSU)
- La periodicidad de otorgamiento es típicamente anual, variando el vesting entre 3 y 5 años
- Son otorgados para compensar el desempeño del ejecutivo y crear valor para el accionista
- Las métricas utilizadas para la medición del cumplimiento son generalmente financieras (EBIDTA, Ingresos Netos, crecimiento en las ventas, Cash Flow, etc.)

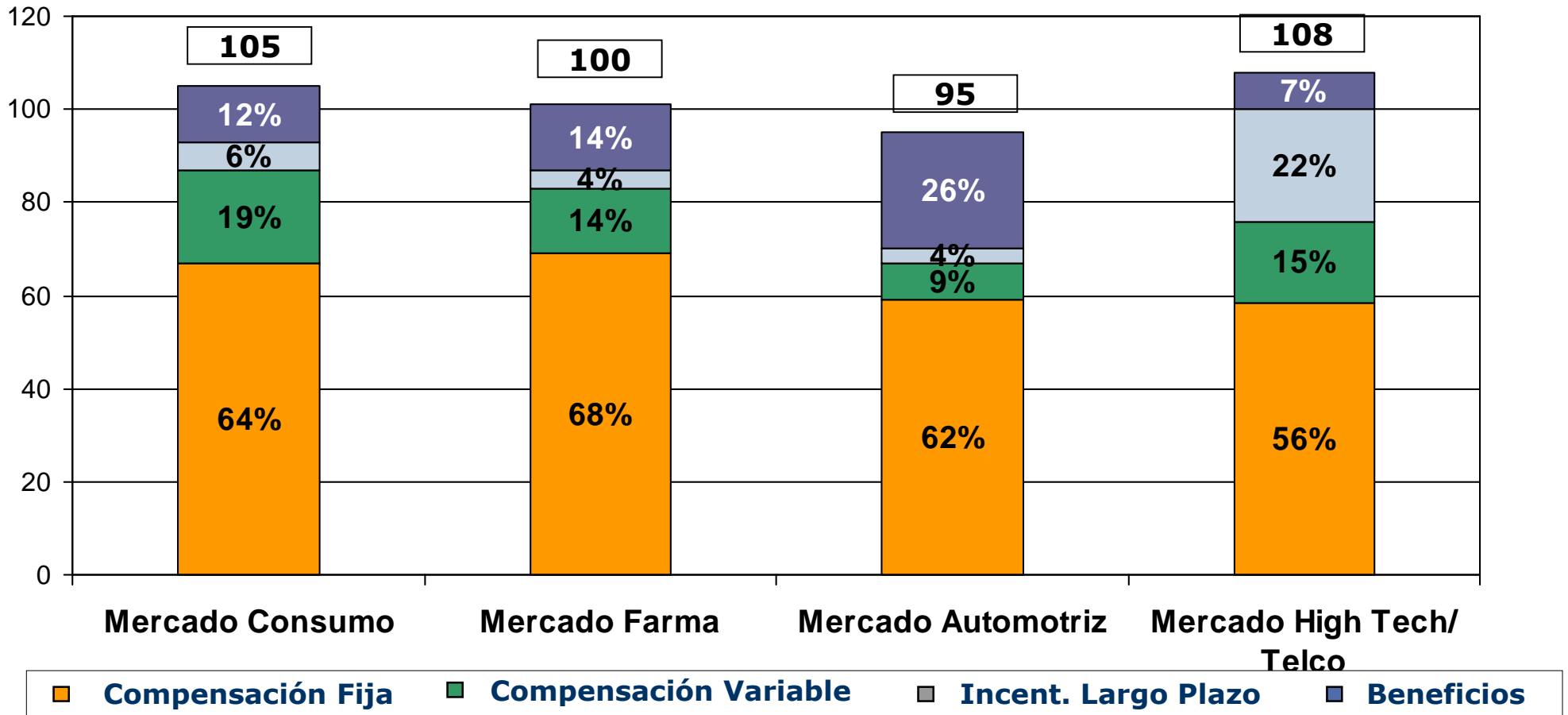




# Mix de la Compensación Total

## Directores

Base de Comparación: Mercado General = 100



# Mix de la Compensación Total

## Gerentes

Base de Comparación: Mercado General = 100

