



ECT2020 PACKAGING



Webinar Introductorio
Estudio ECT2020
Packaging

CENEM/ Octubre 2020



INTRODUCCIÓN A LAS COMPENSACIONES

INTRODUCCIÓN A LAS COMPENSACIONES



¿Cuánto gana un
Jefe de **Bodega**?

INTRODUCCIÓN A LAS COMPENSACIONES



Técnico Profesional
4 años de experiencia
Empresa Grande
El “Típico”

INTRODUCCIÓN A LAS COMPENSACIONES



Jefe de Bodega

- Técnico Profesional
- 4 años de experiencia
- Empresa grande

INTRODUCCIÓN A LAS COMPENSACIONES



Jefe de Bodega A

- Técnico Profesional
- 4 años de experiencia
- Empresa grande
- **Encargo de abastecimiento técnico de la obra**
- **Gestión de Inventarios**
- **Entrega de Materiales**
- **Dirige 2 administrativos**
- **Carga información en sistemas**

INTRODUCCIÓN A LAS COMPENSACIONES



Jefe de Bodega B

- Técnico Profesional
- 4 años de experiencia
- Empresa Grande
- **Encargado de negociaciones con proveedores locales**
- **Planificación Estratégica de Inventarios**
- **Asesoría técnica al proceso constructivo**
- **Evaluación de proveedores**
- **Dirige un equipo de 8 personas**

INTRODUCCIÓN A LAS COMPENSACIONES



Jefe de Bodega A



Jefe de Bodega B

¿Cuánto gana un Jefe de **Bodega**?



¿Cómo comparar de forma más **efectiva**
mis prácticas de **compensaciones**?



CONCEPTOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN METODOLÓGICA

EVALUACIÓN DE CARGOS

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

¿Qué es?

Es un proceso de **análisis metodológico estándar** que permite asignar un peso relativo a cada cargo de acuerdo a la **contribución que realiza para alcanzar los resultados finales de la organización**.

Las metodologías de evaluación se basan normalmente en criterios preestablecidos de comparación, con los cuales se puede categorizar y ponderar el peso relativo de un cargo.



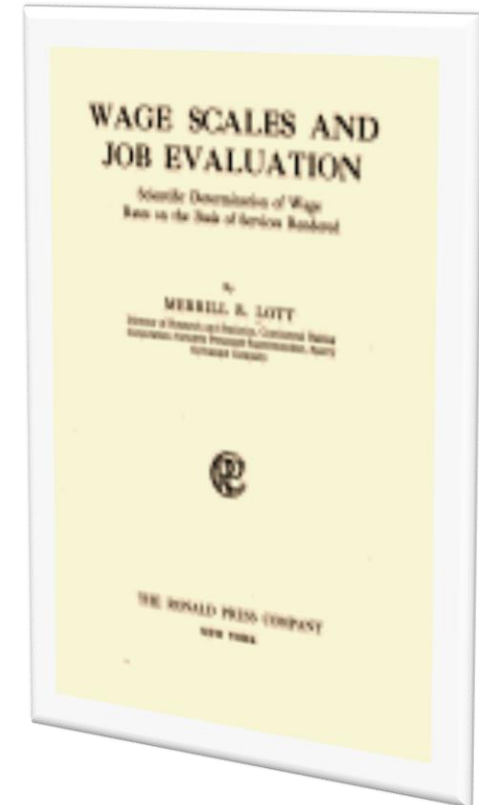
EVALUACIÓN DE CARGOS

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

El método de puntuación (The Point System)

(Merril R. Lott en 1925)

El valor global de un trabajo viene determinado por la suma de los valores concedidos a cada factor del trabajo y en el grado correspondiente. Una característica importante en este método es que se necesitan las especificaciones o requerimientos que los puestos de trabajo exigen de quienes los desempeñan. Es considerado como el más científico de los cuatro grandes métodos y el utilizado por la mayoría de las organizaciones que utilizan métodos de Evaluación. (GGS, Hay, IPE, LVG).



EVALUACIÓN DE CARGOS PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

¿Qué características tiene el modelo
que propuso **Lott**?

EVALUACIÓN DE CARGOS PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Foco en Cargo...
NO en la Persona



EVALUACIÓN DE CARGOS PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

“El sistema de Evaluación **no es una regla**, es una interpretación científica **que mejor representa** lo que **ya está ocurriendo** en la percepción de la gente referente a la valoración de un cargo...”



EVALUACIÓN DE CARGOS

FACTORES DE EVALUACIÓN











¿Qué factores se utilizan para evaluar?

EVALUACIÓN DE CARGOS

FACTORES DE EVALUACIÓN



EVALUACIÓN DE CARGOS METODOLOGÍA LVG

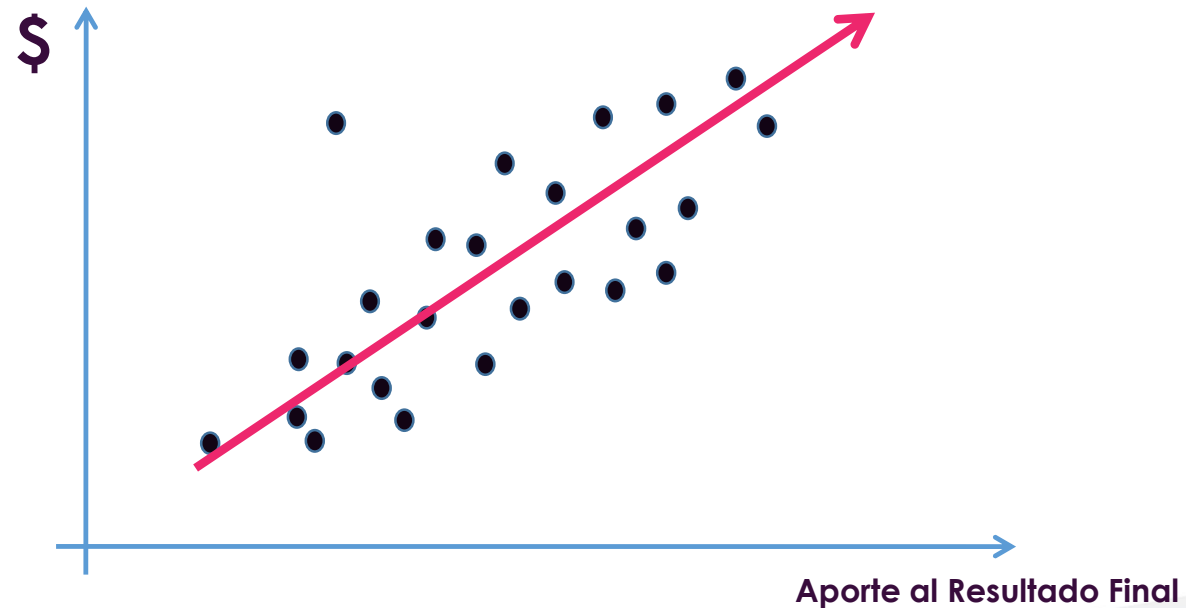
Calculadora de Evaluación LVG										lv9
Perfil Organizacional			Perfil Jerárquico		Perfil Funcional					Grado LVG
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
										5
Ventas	Dotación	Amplitud de Acción	Peso Jerárquico	Criticidad Funcional	Base del Conocimiento	Experiencia Funcional	Impacto e Influencia	Desafíos de la Acción	Contexto de la Acción	
D	3	2	O	5	C	3	2	2	3	758 Puntos
[50-500] \$US MM / Año	[500 - 5.000] Empleados	Cobertura Nacional	Operativo	Función de Impacto Directo	Técnica	Sénior	Relevante	Combinatorio	Programas	

Factores de la Compensación

Filosofía de su Administración

Administración de la Compensación

Los modelos de compensación se basan en la práctica de compensación será alineada proporcionalmente a la forma como los cargo aportan al resultado final de la organización.



EVALUACIÓN DE CARGOS METODOLOGÍA LVG



EVALUACIÓN DE CARGOS EVA Y LAS COMPENSACIONES



Jefe de Bodega **A**
Grado 6



Jefe de Bodega **B**
Grado 8

EVALUACIÓN DE CARGOS EVA Y LAS COMPENSACIONES



Jefe de Bodega A Grado 6



Bodeguero

CON017

Grados LVG 6 7

Descripción del Cargo

Recibir y almacenar de forma ordenada y segura los materiales de la obra. Mantener el control y registro del stock de bodega, teniendo bajo custodia todos los materiales, herramientas y equipos necesarios para la obra. Verificar los stock mínimos para no verse enfrentado a quiebres de materiales que puedan implicar atrasos en la obra.

Perfil Ocupante

Técnico con al menos 4 años en el área.

STM \$ 1.083.000



Jefe de Bodega B Grado 8



Jefe Abastecimiento/Adquisiciones/Logística/Compras

ABS002

Grados LVG 7 8 9

Descripción del Cargo

Responsable de coordinar y supervisar la compra y distribución de materiales, productos y servicios necesarios para la ejecución de las obras, controlando también la calidad de las adquisiciones de acuerdo a los estándares de calidad, precio, oportunidad y procedimientos internos definidos por las áreas de producción y oficina central desde la generación de órdenes de compra hasta la recepción.

Perfil Ocupante

Generalmente ingeniero en ejecución (4 años), con experiencia mínima de 3 años en el área.

STM \$ 2.550.000

EVALUACIÓN DE CARGOS

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Grado	Gerencia Comercial	Gerencia de RRHH	Gerencia de Finanza	Gerencia TI
11	Subgerente Comercial		Subgerente de Finanzas	
10		Jefe de RRHH		Jefe de TI
9	Jefe Empresas Jefe de Ventas	Jefe DO	Jefe Contabilidad	
8		Jefe de Compensaciones Jefe de RRL		Cargo Posible
7	Supervisor de Ventas		Contador Sénior	
6	Vendedor Sénior	Analista DO		Ingeniero de Sistemas
5	Vendedor	Analista de Compensaciones	Analista Contable	
4				Soporte Operacional
3	Asistente de Ventas			



GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LAS COMPENSACIONES

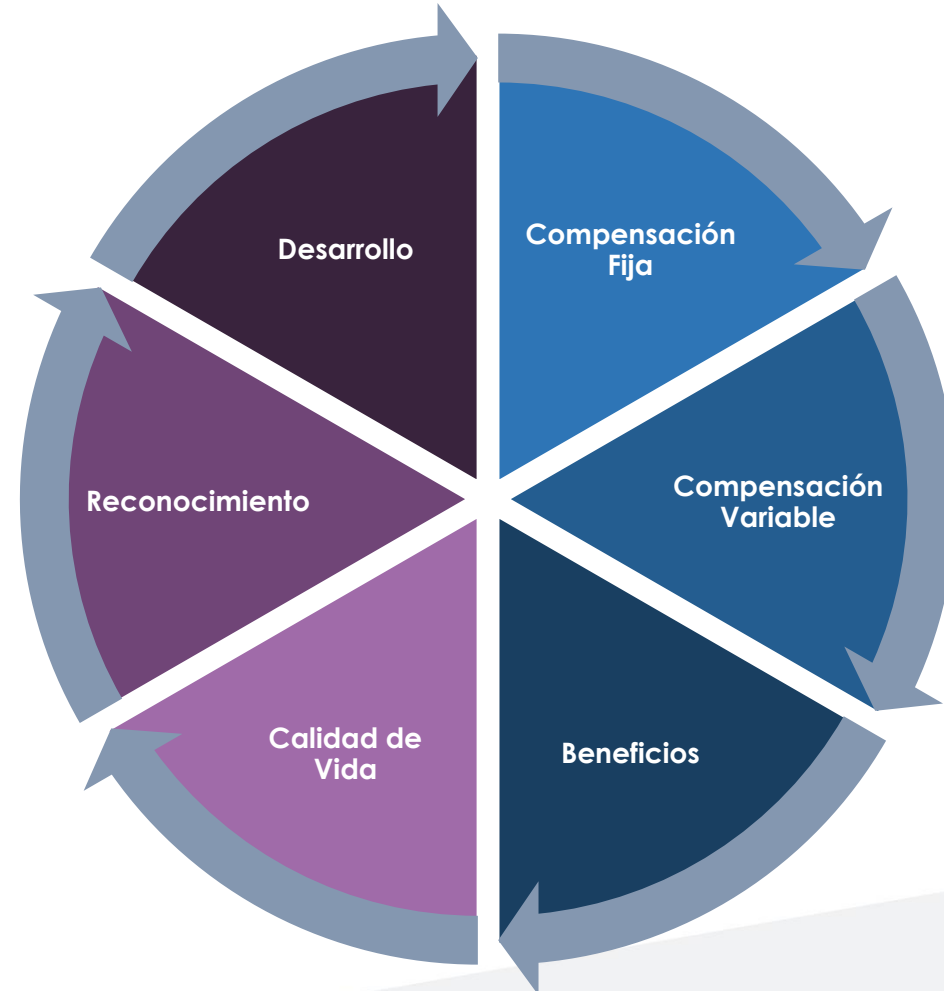
CONCEPTO DE COMPENSACIÓN TOTAL

El modelo de Compensación Total

Se compone de todos elementos y las herramientas con las que cuenta el empleador para atraer, motivar y fidelizar a los empleados.

La compensación total incluye todo lo que el empleado percibe de valor como consecuencia de la relación laboral.

(Asociación World at Work)



EQUIDAD INTERNA CONTEXTO

DESAFÍO 10X ¡SÚMATE A REDUCIR LA DESIGUALDAD DESDE TU PROPIA EMPRESA!

En Chile, en promedio, el sueldo de un Gerente General supera en **30 veces** al de sus operarios y **47 veces** el sueldo mínimo*.

Invitamos a las empresas a reducir la diferencia entre sus sueldos máximos y mínimos a solo 10 veces (o fijar un sueldo mínimo de 22 UF bruto).

Así podemos hacer una contribución significativa a la paz social y prosperidad, para construir un país más justo y mejor.

Desafío 10X es voluntario. No queremos que sea obligación ni intentamos forzar a que se suba el sueldo mínimo. Simplemente queremos celebrar a los que pueden hacer un esfuerzo adicional. El que ya hace su máximo esfuerzo y no puede, no puede no más. Ni un empleo se puede perder y nuestra misión es mejorar los existentes.

¿Cómo acortar la brecha salarial en Chile?

Reportaje



Las organizaciones enfrentan la brecha con sofisticados modelos de compensación total. El mercado tiene un rol protagónico. Sin embargo, las cifras de productividad vs remuneraciones, arrojan un excedente productivo que pone en jaque el modelo.

Si bien la brecha salarial, puede ser considerada un tema muy específico y de carácter técnico para analizar la gestión de personas, es sin duda capaz de interpelar la organización en su conjunto. Las nuevas demandas hechas desde la ciudadanía a las empresas y los enfoques de sustentabilidad o los de justicia

Brecha salarial: Mujeres chilenas reciben un 15% menos de sueldo que los hombres

La mayoría de las trabajadoras tienen empleos con menor estabilidad y formalidad. La desigualdad además se presenta más agresiva en los cargos altos.

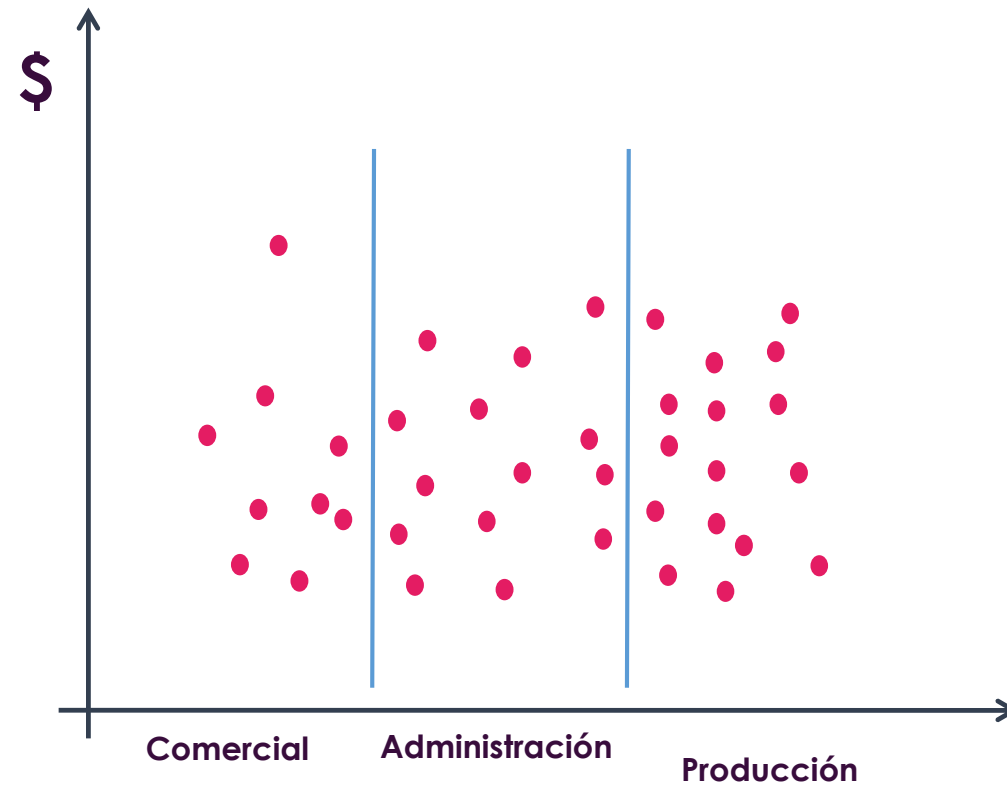
Francesca Cassinelli
07.03.2019

Ya no es extraño ver jefaturas femeninas en una empresa, pero aún hay obstáculos y desafíos.

La integración de las mujeres al mercado del trabajo mejora cada año y, en Chile, su incorporación en la fuerza laboral ha subido más de 14,3% en los últimos

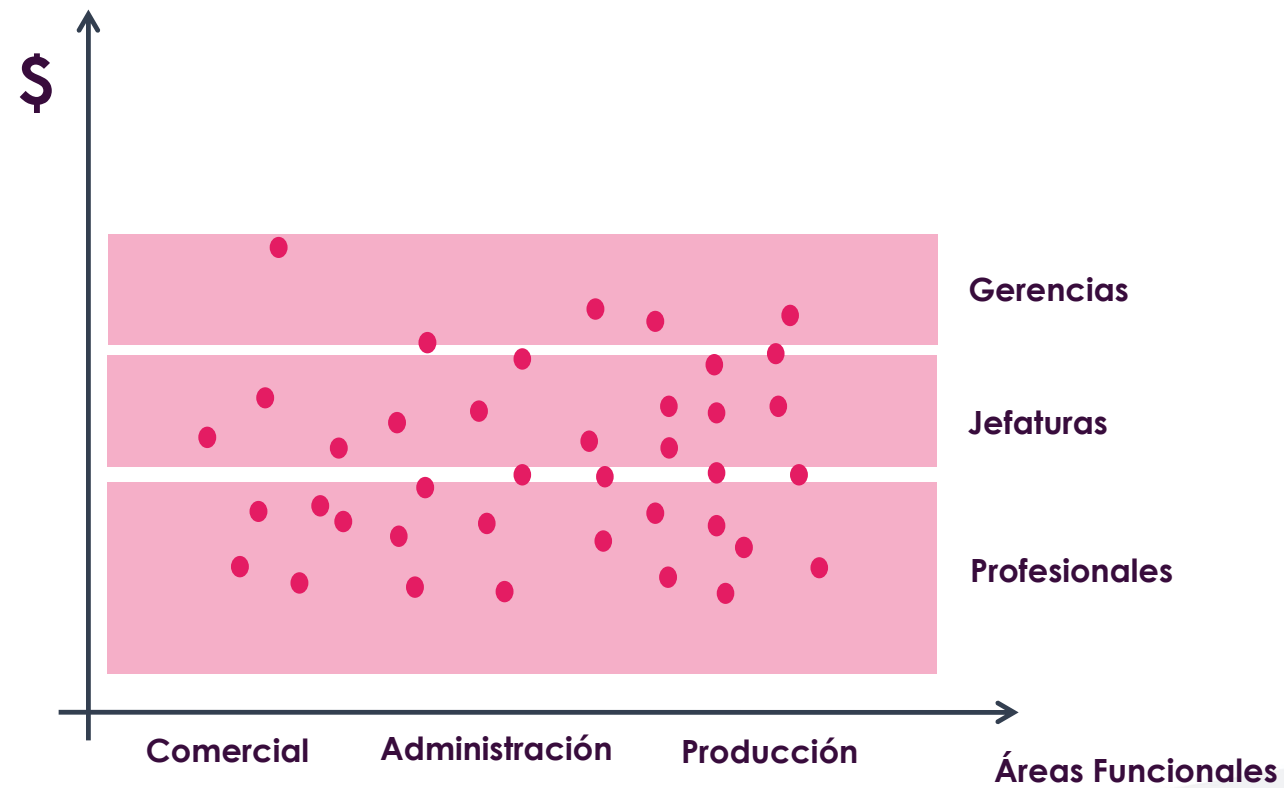
EQUIDAD INTERNA

SEGMENTOS DE ANÁLISIS



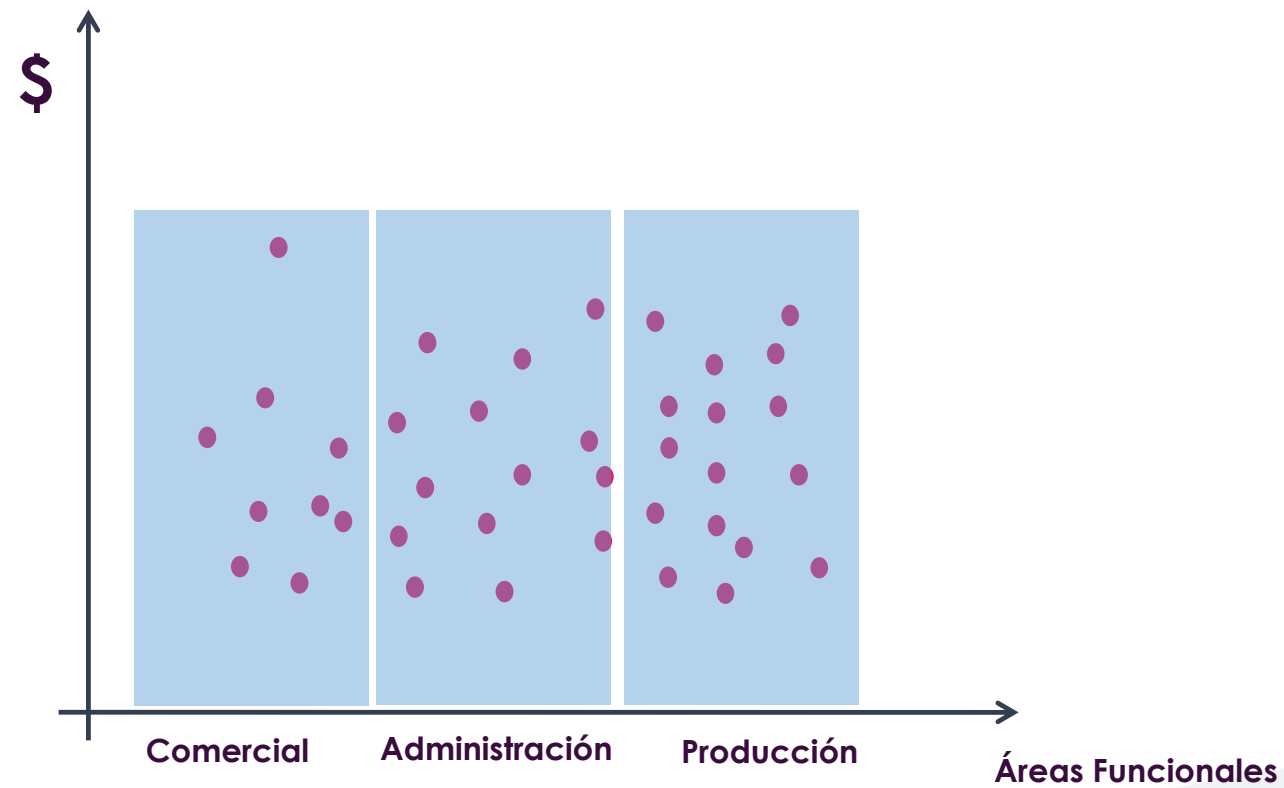
EQUIDAD INTERNA

SEGMENTOS DE ANÁLISIS



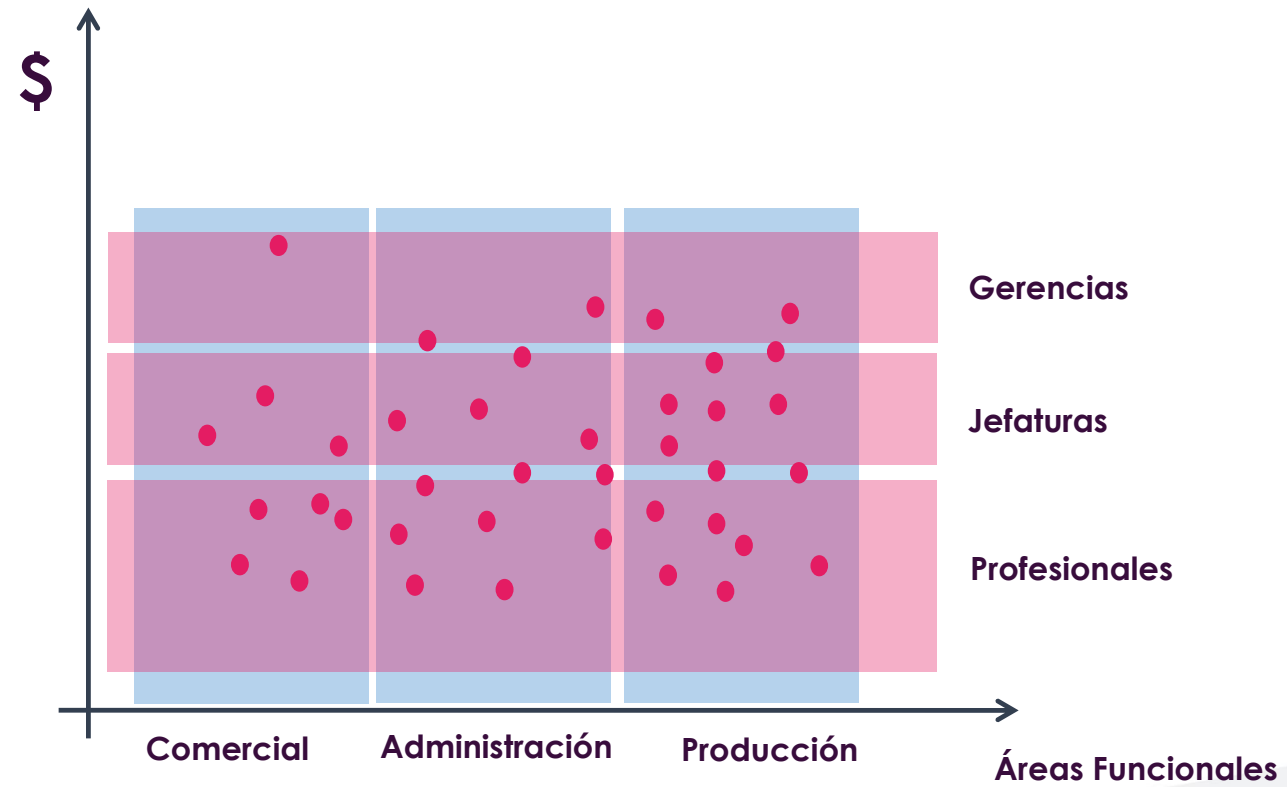
EQUIDAD INTERNA

SEGMENTOS DE ANÁLISIS



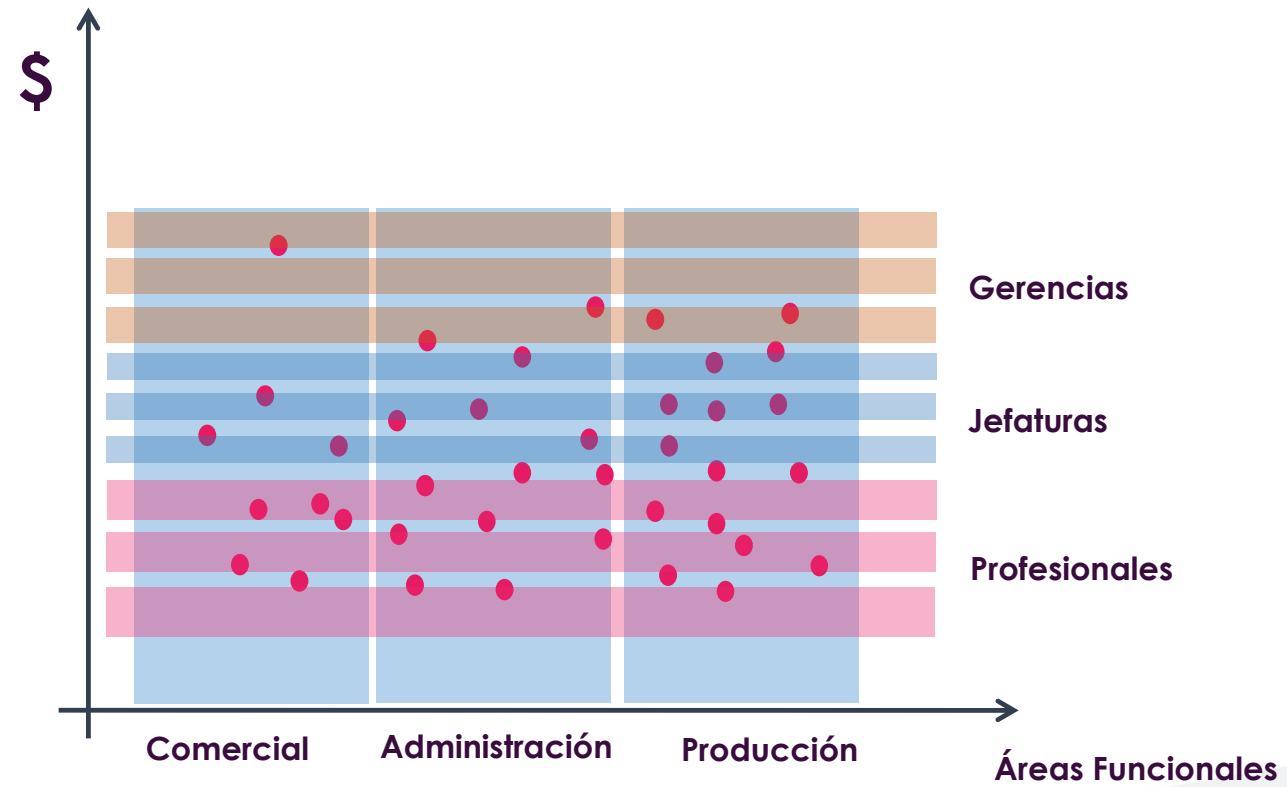
EQUIDAD INTERNA

SEGMENTOS DE ANÁLISIS

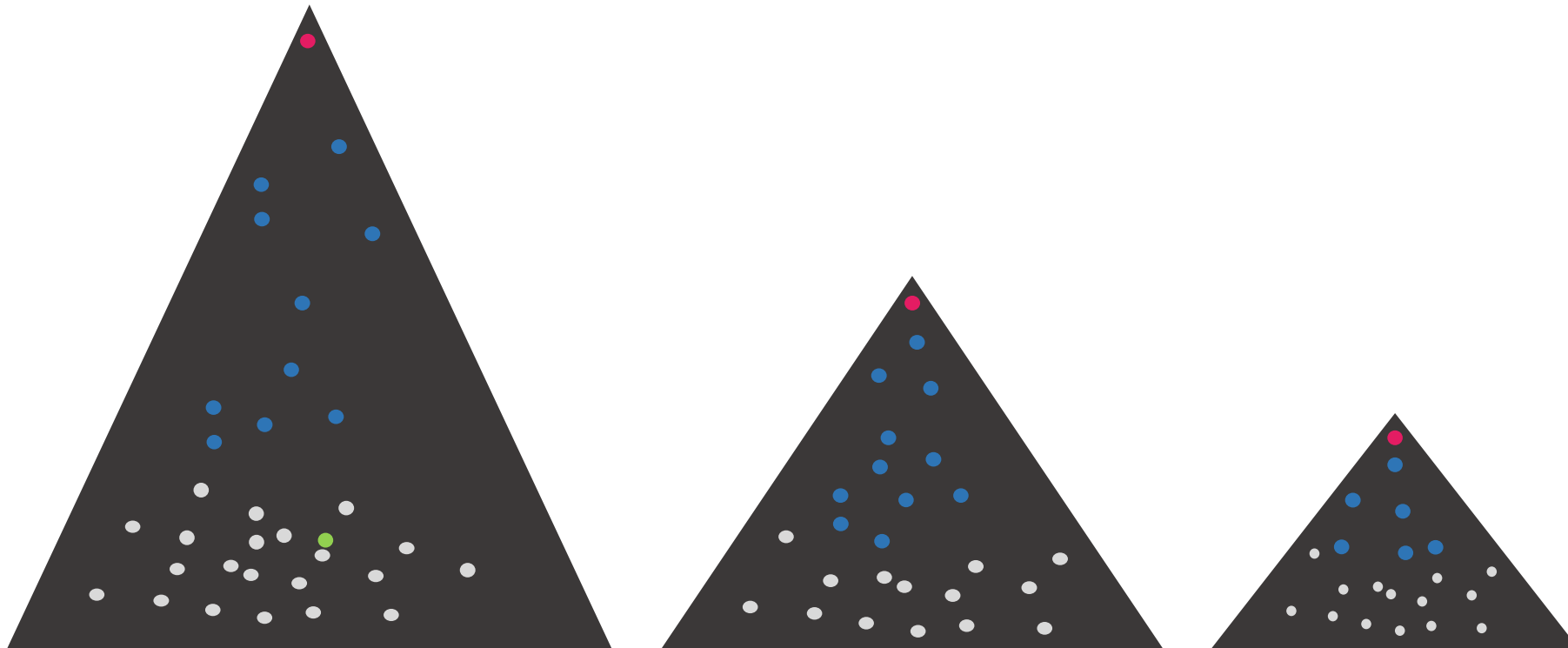


EQUIDAD INTERNA

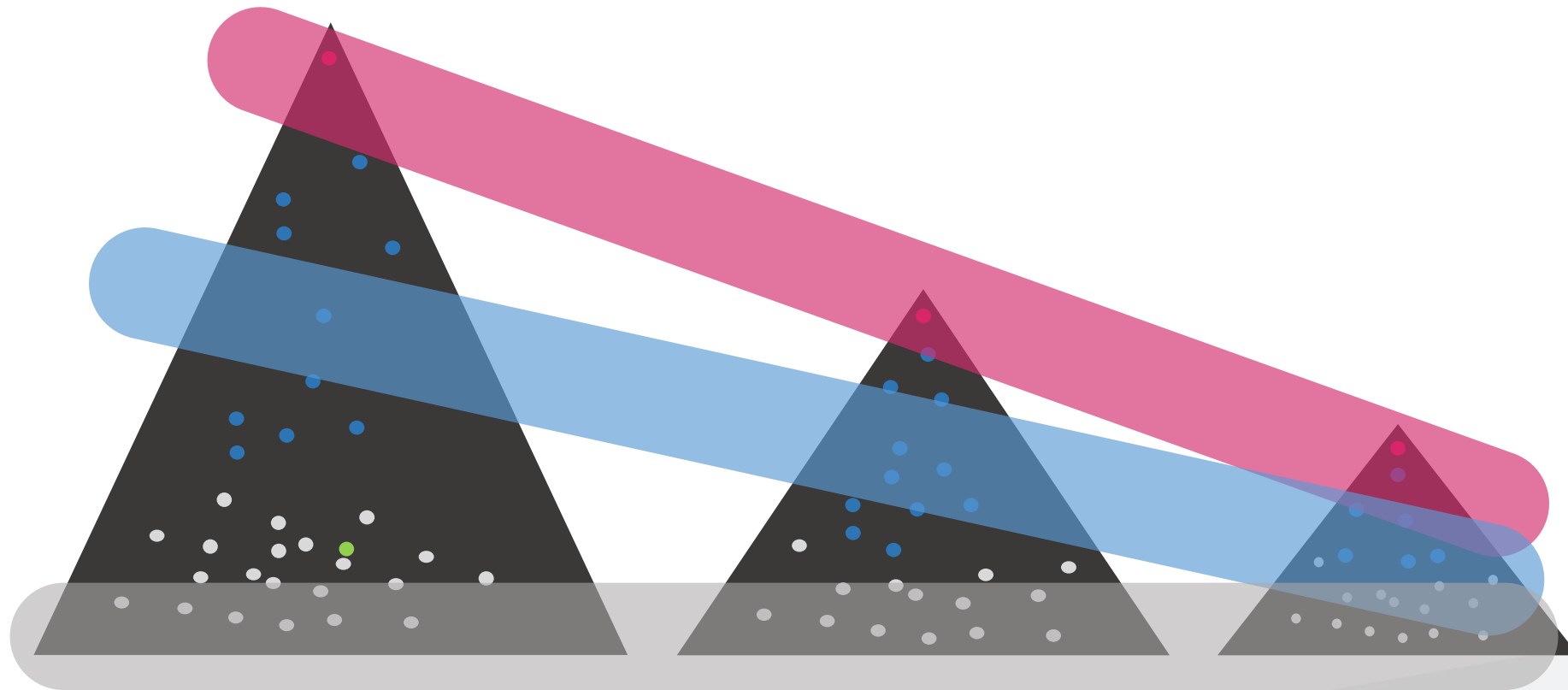
SEGMENTOS DE ANÁLISIS



EQUIDAD INTERNA PROFUNDIDAD ORGANIZACIONAL



EQUIDAD INTERNA PROFUNDIDAD ORGANIZACIONAL



EQUIDAD INTERNA CONTEXTO



“En nuestra vida en sociedad, las personas establecemos relaciones de intercambio, material o simbólico, expresadas entre lo que damos y recibimos. Cuando hay equilibrio entre, por ejemplo, nuestro esfuerzo y las recompensas, se construye una percepción de equidad que conlleva a conductas sociales funcionales, tales como la **afiliación**, **asociación** y **colaboración**”

Equity Theory, Adams (1965)



Sobre Nosotros

SOBRE NOSOTROS



Somos un equipo de expertos en la gestión estratégica de las compensaciones y creemos en nuestro poder para mejorar la calidad de vida de las personas y la efectividad de las organizaciones, difundiendo, investigando y generando conocimiento clave referente a las prácticas y tendencias de la compensación en la región.

Gracias al respaldo de grandes industrias a nivel nacional, y con el trabajo en conjunto con grandes y medianas empresas, hemos logrado nuestro objetivo de posicionarnos como una de las principales fuentes de información salarial y de compensación total de los segmentos claves de Chile.

NUESTRA FORMA DE OPERAR

Socios Estratégicos.



Nuestro foco está en la generación de lazos y relaciones de cooperación a largo plazo con las empresas, y asociaciones que las agrupan, de las industrias claves del mercado nacional, logrando el desarrollo de estudios consistentes y que evolucionan en cada edición.

En conjunto, las asociaciones y CompensaChile diseñamos estudios a la medida y según los requerimientos e intereses de cada sector, asegurando que los estudios cumplan su objetivo principal: ser una fuente de información confiable y útil, para la definición de estrategias corporativas y procesos de toma de decisiones.

NUESTROS ESTUDIOS



Compensación
Fija



Compensación
Variable



Grados de
Evaluación



Información
Demográfica



Dispersión en
Banda Salarial



Prácticas de
Calidad de **Vida**

Los Estudios de Compensación Total (ECT) de CompensaChile se centran en la generación de data de mercado, especialmente en las estructuras de pago, beneficios y prácticas de calidad de vida existente en un mercado analizado, permitiendo a los participantes evaluar, entender y mejorar sus propias políticas o estrategias internas, en búsqueda de un modelo de compensaciones moderno y competitivo.

Nuestros reportes incluyen data salarial por cargos homologados, grados de evaluación y tendencias de las prácticas de calidad de vida y beneficios del mercado.

NUESTROS ESTUDIOS DESTACADOS

ECT CONSTRUCCIÓN E INMOBILIARIAS



4 Ediciones
Consecutivas

39 Empresas
Participantes

ECT AGROEXPORTADORES



5 Ediciones
Consecutivas

25 Empresas
Participantes

NUESTROS ESTUDIOS DESTACADOS

ECT CONSTRUCCIÓN E INMOBILIARIAS

- Almagro
- Besalco
- Brotec
- EBCO
- Echeverría Izquierdo
- Enaco
- Eurocorp
- Icafal S.A.
- Ingevec
- Maestra
- Manquehue
- Mas Errázuriz
- Mena y Ovalle
- Moller & Pérez-Cotapos
- Pilares
- Pocuro
- Socovesa

NUESTROS ESTUDIOS DESTACADOS

ECT AGROEXPORTADORES

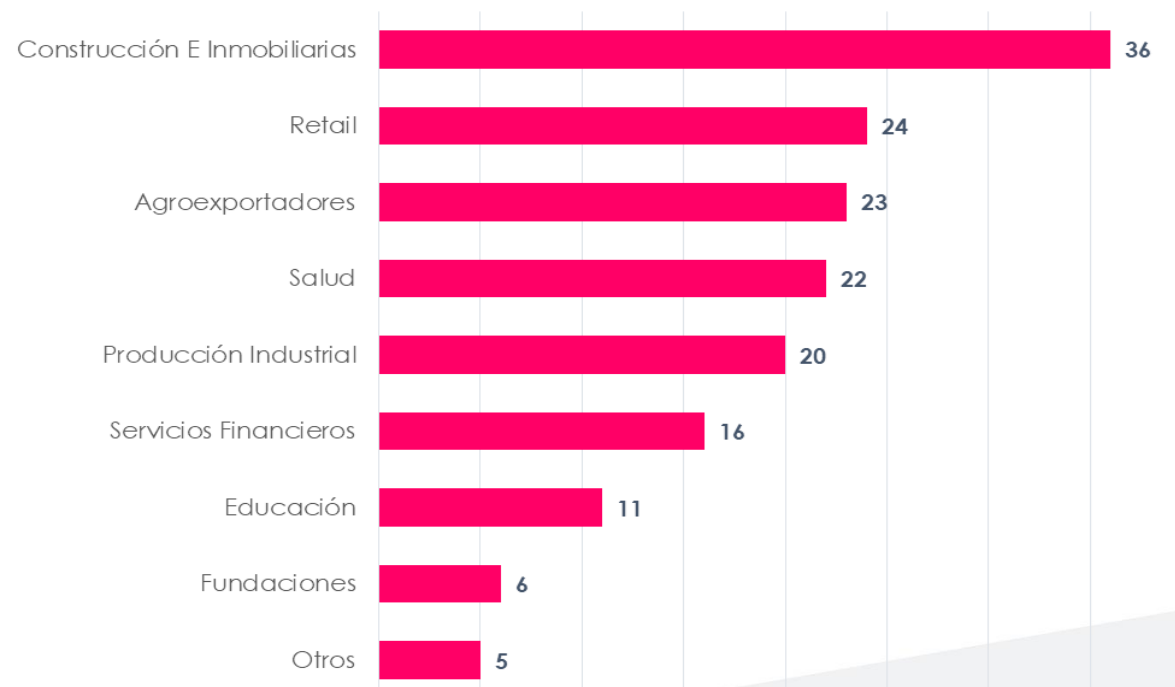
- Agrícola Garcés
- Agricom
- Copefrut
- David Del Curto
- Del Monte
- Dole
- Exportadora BB Trading Río King
- Hortifrut
- Río Blanco
- Unifrutti
- Subsole
- Cabilfrut
- Diéz Escobar
- Dosal
- Surfrut
- Greenvic
- Driscoll's
- Frutam
- Rancocherries Exportadora Rancagua
- Santa Elena

NUESTRO ESTUDIO NACIONAL



- **163** Grandes Empresas
- **97.000** colaboradores,
- **162** Cargos Homologados
- Información por **cargos y grados**

Muestra de Empresas vs Actividad
Número de Empresas por Tipo de Actividad





ECT2020
PACKAGING

Propuesta y Condiciones

PROPUESTA ECT PACKAGING



ECT**2020**
PACKAGING



ENTREGABLES ECT 2020 PACKAGING



Estudio de Compensación Total Empresas del Rubro del Packaging, por cargos homologados y grados de evaluación metodológica.



Reporte de tendencias de beneficios y prácticas de calidad de vida existentes en el rubro.



Estudio de Compensación Total del Mercado Nacional, por cargos homologados y grados de evaluación metodológica.

TALLERES Y SEMINARIOS ECT 2020 PACKAGING

1  **ECT2020
PACKAGING**
RESULTADOS Y TENDENCIAS

Sesión de **presentación de resultados** generales del estudio, explicando la metodología implementada, además de las particularidades y tendencias de la industria (1.5 hrs)

2  **TALLER N°1**
Introducción a la Gestión Estratégica de las Compensaciones.

Taller de Capacitación Impartido por los Consultores Expertos de LVG, capacitando a los participantes en los conceptos básicos de la **Gestión de las Compensaciones**, metodología y uso efectivo de los resultados del estudio. (8 hrs)

3  **ECT2020
PACKAGING**
SEMINARIO DE CIERRE

Seminario enfocado la **Gestión del Talento y Compensación Estratégica**, considerando a charlistas expertos en RRHH, y representantes de la industria, temáticas a tratar fundamentadas en el estudio y sus resultados (2 hrs).

DATA SALARIAL ESTRUCTURAS Y ESTADÍGRAFOS

Estructuras Salariales

- **Sueldo Base Mensual (SBM)**

Estructura salarial bruta que incluye sólo el concepto de sueldo base. Se identifica con la sigla SBM ó SB.

- **Sueldo Fijo Mensualizado (SFM)**

Estructura salarial bruta que incluye el sueldo base, más todos los fijos garantizados mensuales y anuales mensualizados (ej. gratificación, aguinaldo de fiestas patrias, entre otros). Se identifica con la sigla SFM.

- **Sueldo Total Mensual (STM)**

Estructura salarial bruta que incluye el sueldo base, más todos los fijos garantizados mensuales, más todos los variables mensuales (ej. comisiones) y/o anuales mensualizados (ej. bono de gestión). Se identifica con la sigla STM.

Estadígrafos Salariales

- **Percentil**

El percentil, es una medida de tendencia central que indica, una vez ordenados los datos de menor a mayor, el valor de la variable por debajo del cual se encuentra un porcentaje dado de observaciones en un grupo de observaciones. En el estudio, los percentiles utilizados son P25, P50(Mediana) y P75.

- **Mediana**

La mediana, es la medida de tendencia central que indica, una vez ordenados los datos de menor a mayor, el valor que divide a la muestra en dos mitades iguales. También conocido como P50.

- **Coefficiente de Variación**

Medida de la dispersión relativa de un conjunto de datos, que se calcula dividiendo la desviación estándar del conjunto entre su media aritmética y se expresa en términos porcentuales.

- **Banda Salarial Teórica (P50)**

Distribución de la muestra en torno a una banda salarial teórica establecida en torno a la mediana del cargo observado., considerando una apertura de un 20% por debajo de la mediana y sobre la mediana.

REPORTE POR GRADOS LVG

Grado	P25	P50	P75	Promedio
13	7.356.238	9.572.360	11.347.971	10.161.254
12	5.889.526	7.262.238	7.725.779	6.711.567
11	4.879.956	6.385.062	7.335.062	6.183.465
10	2.573.152	3.730.087	4.606.875	3.883.060
9	2.535.346	3.193.308	3.793.836	3.259.021
8	2.105.396	2.319.146	2.736.481	2.430.844
7	1.343.748	1.734.387	2.146.931	1.843.128
6	1.302.793	1.539.393	1.768.645	1.645.819
5	675.146	809.582	1.063.774	892.942
4	625.338	726.853	813.587	711.870
3	433.370	525.471	685.346	544.021
2	523.741	589.537	712.041	633.298

Grado	P25	P50	P75	Promedio
13	7.785.282	9.646.782	11.477.870	10.935.243
12	6.801.309	8.143.395	8.189.353	7.301.198
11	5.346.133	6.851.728	7.873.721	6.573.487
10	3.479.226	4.654.468	5.448.155	4.501.728
9	2.634.641	3.255.808	3.793.836	3.305.881
8	2.195.248	2.707.237	3.511.470	2.764.856
7	1.675.412	2.211.722	2.937.366	2.342.680
6	1.302.793	1.560.923	1.768.645	1.657.669
5	677.570	818.570	1.130.537	930.338
4	625.338	730.146	842.818	729.431
3	433.370	605.907	768.844	599.209
2	523.741	589.537	712.041	654.955

REPORTE POR CARGOS HOMOLOGADOS

CARGOS DE INTERÉS

GERENTE GENERAL
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
JEFE DE CONTABILIDAD - CONTADOR GENERAL
TESORERO
ANALISTA CONTABLE - FINANZAS
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - VENTAS
JEFE DE COMPRAS
GERENTE COMERCIAL
GERENTE DE VENTAS
SUBGERENTE COMERCIAL
KAM
SENIOR KAM
EJECUTIVO COMERCIAL. SERVICIO AL CLIENTE
VENDEDOR
GERENTE/SUBGERENTE DE DESARROLLO SERVICIO
AL CLIENTE.
INGENIERO DE DESARROLLO
DISEÑADOR

GERENTE DE OPERACIONES
GERENTE DE PRODUCCION
JEFE DE OPERACIONES
JEFE DE PLANIFICACIÓN
GERENTE/SUBGERENTE DE CALIDAD- MEDIO
AMBIENTE- SEGURIDAD
JEFE DE CONTROL DE CALIDAD
INSPECTOR DE CALIDAD
EXPERTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
GERENTE/SUBGERENTE DE ABASTECIMIENTO/
LOGISTICA
JEFE DE ABASTECIMIENTO
COMPRADOR
JEFE DE BODEGA

REPORTE POR CARGOS

Nombre Cargo Homologado.

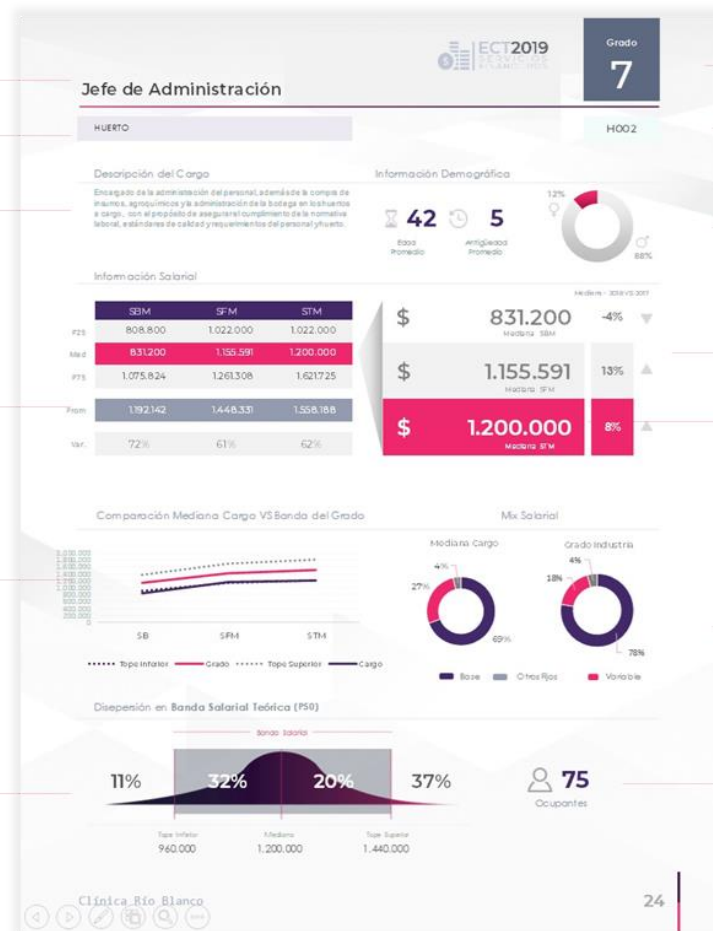
Área / Gerencia

Descripción del Ocupante.

Data Salarial

Gráfico Comparativo Mediana Cargo vs Banda de Grado Representativo.

Dispersión en Banda Salarial Teórica (P50)



Grado del Cargo

Código Cargo

Información Demográfica

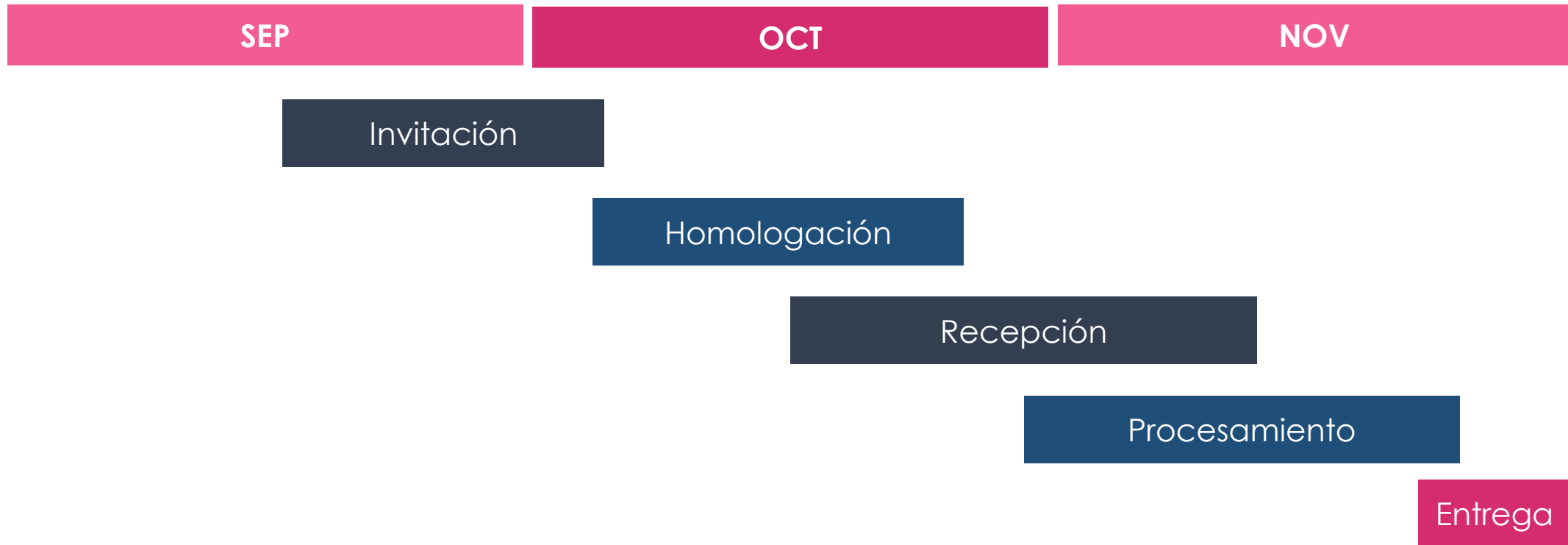
Mediana del Cargo comparada contra la mediana correspondiente al mismo cargo en el 2018

Data Salarial

Mix Salarial de la mediana del cargo y mix salarial observado en el grado dentro de la industria

Numero de Ocupantes

PLAZOS ESTIMADOS



ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD



Al momento de iniciar cada estudio, **CompensaChile** genera un acuerdo de confidencialidad mutuo con cada organización participando, estableciendo la obligación de resguardar la data de cada empresa, y la de no divulgación de los resultados por parte de los participantes.

¿Con Quiénes Trabajamos?

“Trabajamos junto a **grandes organizaciones** que se encuentran en el desafío de alinear su gestión estratégica con los objetivos críticos que se proponen.”





ECT2020
PACKAGING

Rodrigo Ianiszewski
Rodrigo@lvg.cl

Nicolás Ianiszewski
nicolas@compensachile.cl