

Los desafíos actuales en la gestión de compensaciones.

CUMBRE DE COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

Abril 2015



SCHANDY

SHIPPING, PORTS & LOGISTICS

La Empresa

VISION DE SCHANDY S.A.

Ser el principal operador de servicios marítimos, portuarios y logísticos de Uruguay y alcanzar una fuerte presencia en Paraguay, sur de Brasil y Argentina. Ser reconocidos por la calidad de nuestros servicios, el compromiso de nuestra gente y nuestra orientación al cliente, la innovación y el desarrollo. Ponemos foco en el “que”, en lo que se quiere hacer y en el “como”. Ambos en el mismo nivel de importancia.

MISION DE SCHANDY S.A.

Ser una organización diversificada con fuerte vocación de servicio, gestionada por profesionales comprometidos con el desarrollo de nuestros clientes.

VALORES DE SCHANDY S.A.

INTEGRIDAD

TRANSPARENCIA

RESPONSABILIDAD

PROFESIONALISMO

RESPECTO



La Empresa

- Nace el 1 de abril de 1948.
- Página web: [www. Schandy.com](http://www.Schandy.com)
- Empresa de origen familiar.
- 2007, incorporación de un socio. Empresa Ultramar de origen chileno.

Esto permitió el crecimiento de la empresa y la diversificación de negocios.

- Gestionamos directamente aprox. 800 personas.
- Áreas de Negocio:

Agenciamiento

Puerto

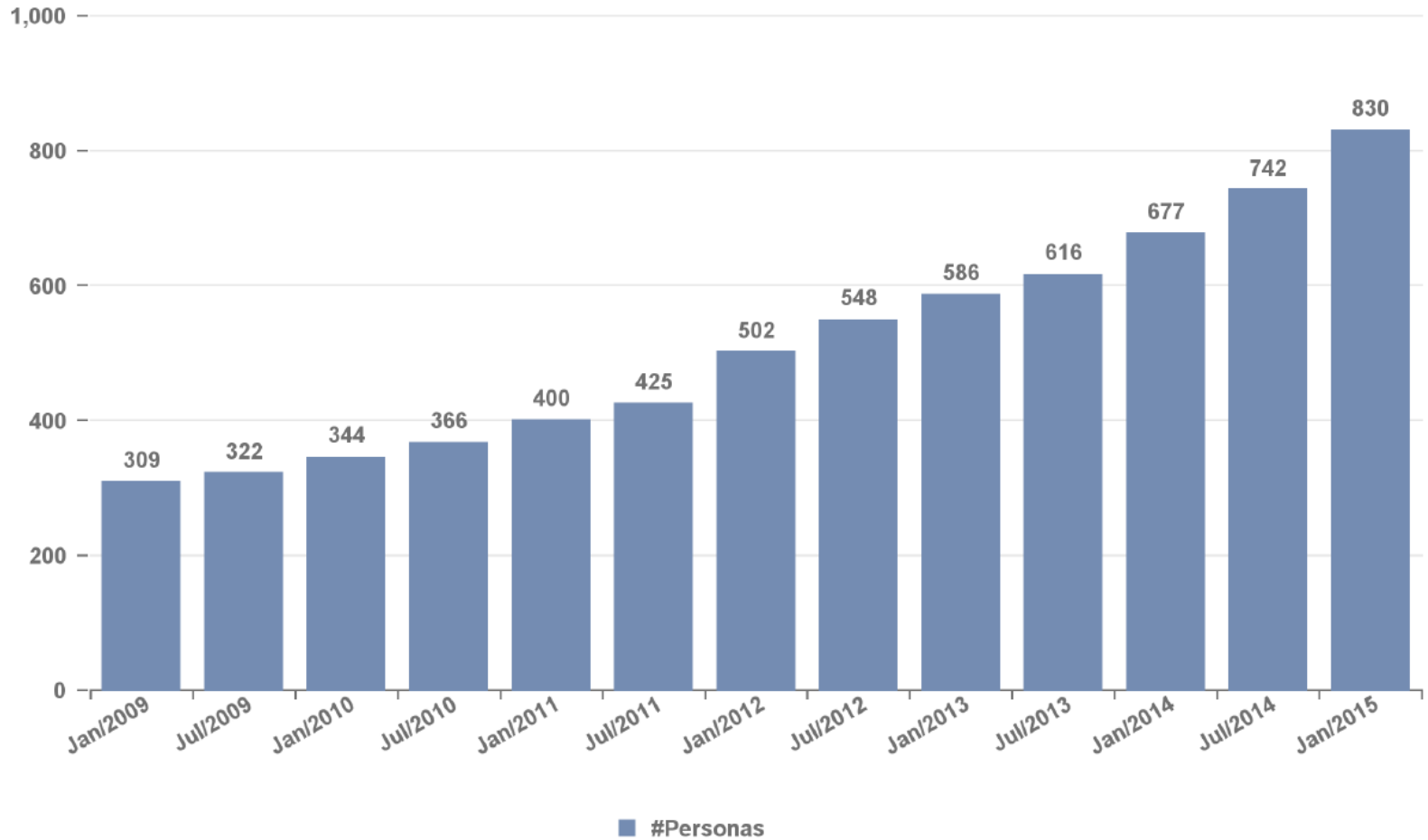
Logística

Remolcadores y Empujadores

Desafío: Diversificación de perfiles.



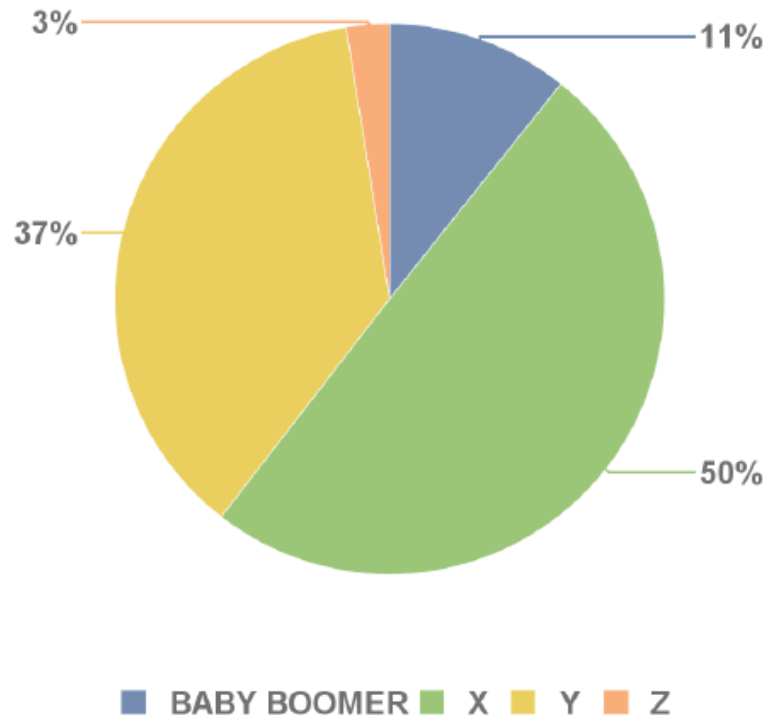
Cantidad de Personas Gestionadas en Uruguay



Desafío: Seguir siendo una empresa a escala humana.



Porcentaje de Personas por generación



NOTA:

1943-1960 - GENERACIÓN BABY BOOMER

1961-1981 - GENERACIÓN X

1982-1992 - GENERACIÓN Y

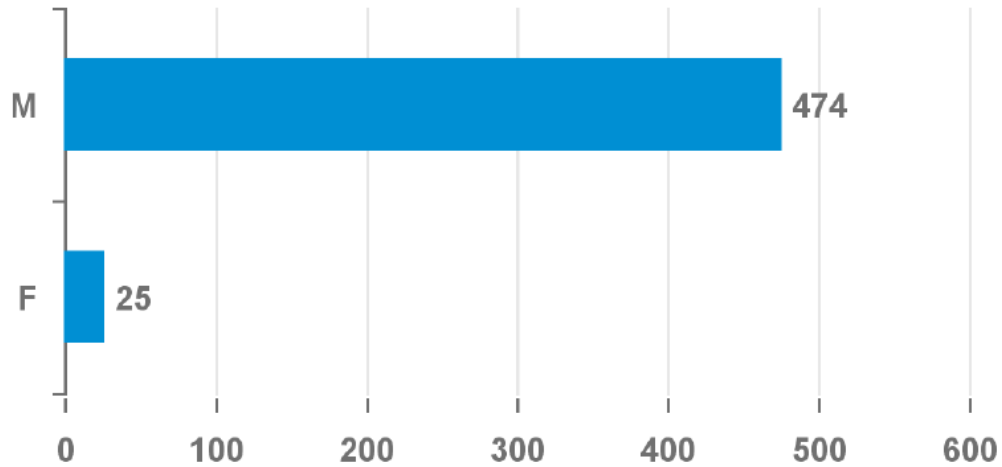
1993-2002 - GENERACIÓN Z

Desafío: Responder a los intereses, gustos y motivaciones de 4 generaciones distintas.

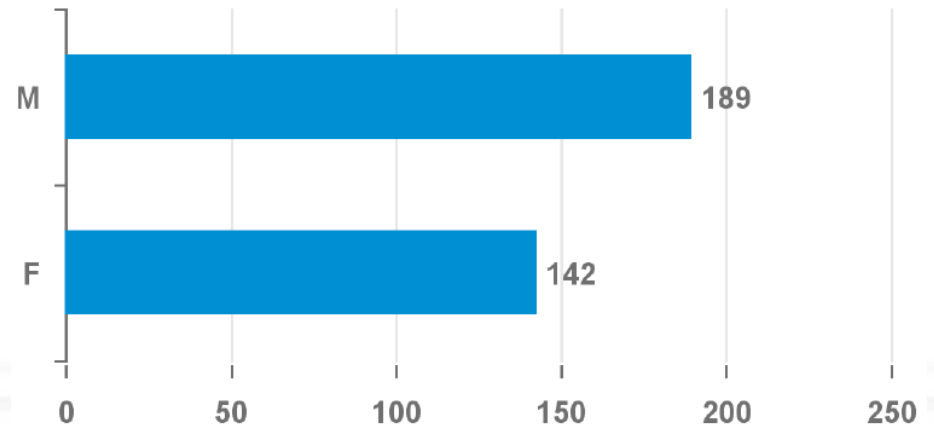


Porcentaje por perfil y género

Perfil Operativo por Género



Perfil Administrativo por Género



Nivel Educativo Por áreas de negocios

Nivel educativo	SHIPPING	PORTS	LOGISTICS	T.F.R.	CORPORATE	TOTAL
Idóneo	8	139	59	4	14	224
Técnico	7	142	27	41	11	228
Terciario	26	29	17	1	37	110
Profesional	25	28	8	42	28	131
Profesional con postgrado	3	4	3	2	13	25
TOTAL:	69	342	114	90	103	718

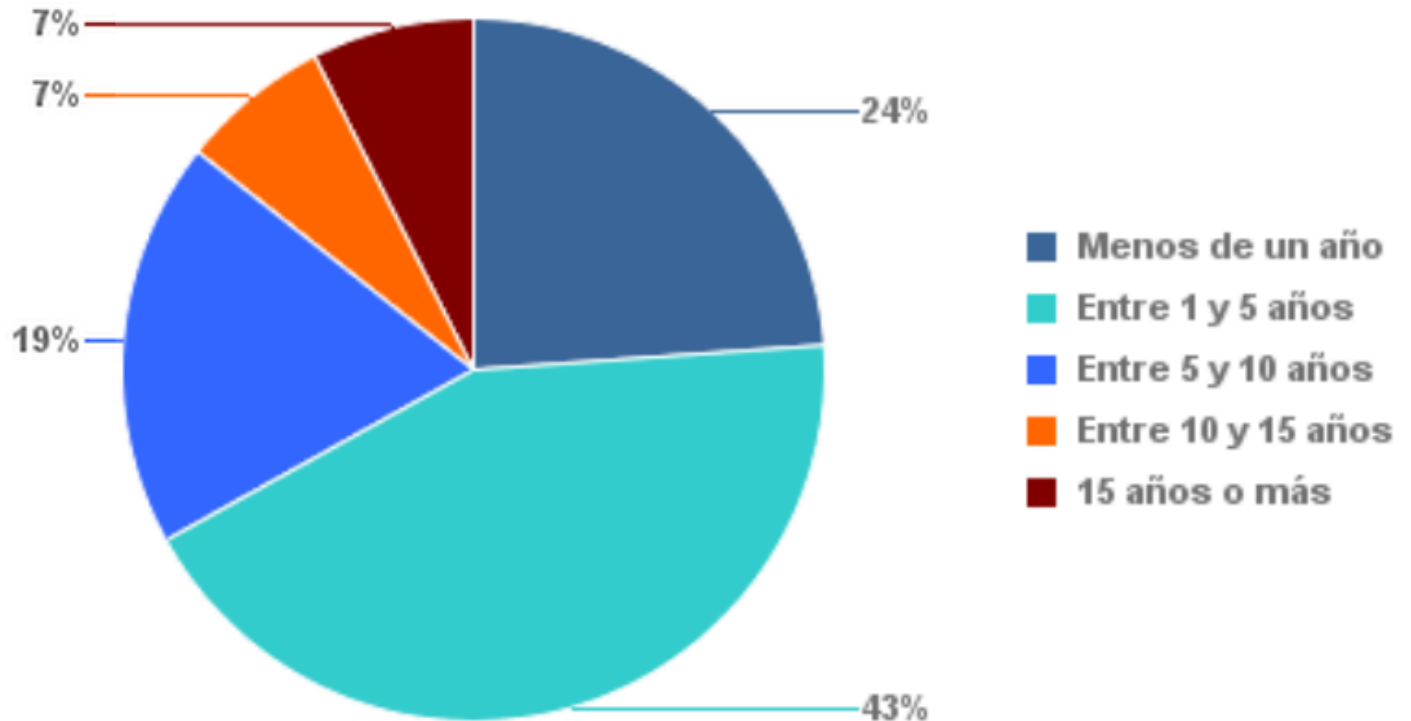
Comentario: No se considera STF por no estar relevado.

Definición de nivel educativo:

- ❖ Idóneo: primaria y secundaria
- ❖ Técnico: UTU
- ❖ Terciario: con estudios terciarios sin terminar
- ❖ Profesional: título terciario
- ❖ Profesional con postgrado: postgrado o master



Porcentaje de Personas por rango de antigüedad



Política de Remuneraciones

- En construcción.
- Objetivo: Establecer un sistema de remuneraciones adecuado, de forma tal que a través del mismo se motive a las personas, y se logre la perdurabilidad y crecimiento de la empresa. Ofrecemos empleos de calidad.



Política de Remuneraciones

- Principios rectores:

Respetamos y cumplimos en todos sus términos las leyes que rigen las relaciones laborales en los países en los cuales trabajamos.

Nos rigen los principios de equidad interna y competitividad externa en relación a remuneraciones y beneficios.

Somos protagonistas en los ámbitos de negociación tripartita de Consejos de Salarios instalados en Uruguay. Ley del intercambio vs Ley de la reciprocidad.

Actuamos con transparencia y honestidad. Mito del secretismo.



Política de Remuneraciones

- Principios rectores:

Tenemos el objetivo de ser una empresa competitiva en los diferentes rubros en los que nos desarrollamos, por lo que debemos acompañar las particularidades de cada sector de actividad.

Se realiza la descripción y evaluación de cargos como plataforma de trabajo para la definición de las remuneraciones y beneficios acordes.

Las remuneraciones son un reconocimiento real a las competencias y al buen desempeño de los trabajadores, estableciéndose las mismas con criterios objetivos, claros y conocidos.



Política de Remuneraciones

Elementos de la política.

- Salarios mensuales y jornaleros.
- Tickets Alimentación
- Bonos
- Beneficios:
 - Gimnasia Laboral, Masajes.
 - Miércoles saludables
 - Capacitación
 - Movilidad Interna
 - Primera experiencia laboral para hijos/as.
 - Seguro de Vida.
 - Clima laboral positivo.



Política de Remuneraciones

Desafíos:

La base siempre es importante, y a partir de la misma se construye.

Diferentes Generaciones. Diferentes Motivaciones.

Trabajo por objetivos vs Trabajo por horario.

Remuneración a la persona vs Remuneración al cargo.

Profundizar el camino de los beneficios, sin ser invasivos.

Importante: Dialogar, escuchar, observar, proponer, poner a prueba. Todo es un proceso que si o si debe de estar alineado a la cultura de la empresa para que sea verdadero.

¡¡¡¡¡SER CAPACES DE HABLAR DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO¡¡¡¡¡



Muchas gracias





Rincón 500 • Tel. + 598 2916 3938 • Montevideo 11000, Uruguay
Suipacha 570 2º piso • Tel. + 54(11) 5236 7013 • CP 1008AAL, Capital Federal • Buenos Aires, Argentina
Facundo Machaín 6680 piso 3 • Tel. (+ 595) 21 526 574 • CP 1867 • Asunción, Paraguay
Rua Major Carlos Pinto 530 • Tel. (0055-53) 3232 4840 • Cep: 96211-020 • Cidade Nova, Río Grande, RS. Brasil
schandy@schandy.com